



PLAN DE ACCIÓN 2022...

Territorios SENA sostenibles para consolidar
la transformación institucional





Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Plan de Acción SENA 2022

<http://compromiso.sena.edu.co/>

Se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Usted es libre de:

Compartir – copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra.

Bajo las condiciones siguientes:

Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).

No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Consejo Directivo Nacional

Principales

Angel Custodio Cabrera Báez (Presidente)
Ministro de Trabajo

José Manuel Restrepo A.
Ministro de Comercio, Industria y Turismo

Maria Victoria Angulo González
Ministra de Educación Nacional

Bruce Mac Master
Presidente de la ANDI

Jaime Alberto Cabal
Presidente Nacional FENALCO

Jorge Enrique Bedoya Vizcaya
Presidente SAC

Rosmery Quintero Castro
Presidente de ACOPI

Diógenes Orjuela García
Presidente CUT

Percy Oyola Palomá
Presidente CGT

Luis Alejandro Jiménez Castellanos
Presidente - ANUC

Diego Fernando Hernández Lozada
Director COLCIENCIAS

Carlos Acero Sánchez
Presidente CONFECOOP

Delegados

Saúl Pineda Hoyos
Viceministro de Desarrollo Empresarial

Luis Fernando Pérez
Viceministro de Educación Superior

Juan Carlos Beltrán Cardona
Vicepresidente Adm. y Financiero ANDI

Germán Zaráma de la Espriella
Vicepresidente de Seccionales y Comunicaciones

María Elena Ospina Torres
Delegada ACOPI

Fabio Arias Giraldo
Secretario General CUT

José Martínez Guchuvo
Delegado ANUC

Johan Sebastián Eslava Garzón
Delegado COLCIENCIAS



EQUIPO DIRECTIVO



CARLOS MARIO ESTRADA
Director General



VERÓNICA PONCE VALLEJO
Secretaría General



NIDIA JEANNETTE GÓMEZ PÉREZ
Directora de Formación Profesional



ELIZABETH BLANDÓN BERMÚDEZ
Directora de Planeación y
Direccionamiento Corporativo



PILAR NAVARRETE RIVERA
Oficina de Comunicaciones



HERNÁN GUIOVANNI RÍOS
Oficina de Sistemas



OSCAR JULIAN CASTAÑO
Dirección Jurídica



WILSON JAVIER ROJAS
Dirección Administrativa y Financiera



HERNÁN DARÍO FUENTES
Dirección de Empleo y Trabajo



ADRIANA MARÍA COLMENARES
Dirección de Promoción y Relaciones
Corporativas



WILLIAM OROZCO DAZA
Director del Sistema Nacional de
Formación para el Trabajo



RAÚL EDUARDO GONZÁLEZ
Jefe Oficina de Control Interno



CLAUDIA PATRICIA LANDAZABAL
Jefe Oficina de Control Interno
Disciplinario



Contenido

1. Proceso Estratégico	8
1.1. Direccionamiento Estratégico / Dirección De Planeación y Direccionamiento Corporativo	8
1.1.1 Grupo De Gestión De Costos	8
1.1.2 Grupo De Gestión De La Información y Evaluación De Resultados	8
1.1.3 Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento organizacional	9
1.1.4 Grupo de Planeación Operativa	10
1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General.....	12
1.2.1 Despacho Secretaría General	12
1.2.2 Grupo De Administración De Salarios	12
1.2.3 Grupo De Formación y Desarrollo Talento Humano	14
1.2.4 Grupo De Pensiones	14
1.2.5 Grupo De Relaciones Laborales.....	15
1.2.6 Grupo De Seguridad y Salud En El Trabajo.....	16
1.2.7 Grupo De Vivienda	17
1.2.8 Grupo Gestión De Servicio Médico	18
1.2.9 Grupo Administración de documentos	19
1.3. Gestión de Tecnologías de la Información / Oficina De Sistemas.....	19
1.3.1 Grupo De Planeación, Gestión y Gobierno TIC.....	19
1.3.2 Grupo de Servicios e Infraestructura TIC	20
1.3.3 Grupo de Sistemas de Informacion	20
2. Procesos de Evaluación.....	21
2.1 Gestión y evaluación y Control.....	21
2.1.1 Oficina de Control Interno.....	21
2.2 Gestión de Asuntos Disciplinarios	22
2.1.2 Oficina de Contro Interno Disciplinario.....	22
3. Procesos de Soporte	22
3.1. Gestión de Infraestructura y Logística / Dirección Administrativa y Financiera	22
3.1.1. Despacho Dirección Administrativa y Financiera	22
3.2. Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	23
3.2.1 Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación	23
3.2.2 Coordinación de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje	24
3.2.3 Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano	25
3.5. Gestión Jurídica / Dirección Jurídica	25



3.5.1	Grupo de Conceptor Jurídicos y Producción Normativa	25
3.5.2	Grupo de Gestión de Cobro Coactivo.....	26
3.5.3	Grupo de Procesos Judiciales y Conciliaciones	26
3.5.4	Grupo de Recursos y Peticiones	27
3.5.5	Grupo Gestión de Convenios.....	27
3.5.6	Grupo Integrado Gestión Contractual.....	27
3.6.	Gestión de Comunicaciones / Oficina de Comunicaciones	27
3.6.1	Célula de Comunicación transversal	27
4.	Procesos Misionales.....	29
4.1.	Gestión De Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad / Dirección De Empleo y Trabajo	29
4.1.1	Coordinación Nacional De La Agencia Pública De Empleo.....	29
4.1.2	Coordinación Nacional Del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano ...	34
4.2.	Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo	34
4.2.1	Coordinación Nacional De Emprendimiento.....	34
4.3.	Gestión De Instancias De Concertación y Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo	36
4.3.1	Grupo De Cualificaciones y Formación A Lo Largo De La Vida	36
4.3.2	Grupo De Gestión De Competencias Laborales	36
4.4.	Gestión De Certificación De Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo	37
4.4.1	Grupo De Evaluación y Certificación De Competencias Laborales	37
4.4.2	Grupo de formación continua especialidad	37
4.5.	Gestión De La Innovación y La Competitividad / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo	37
4.5.1	Grupo de Formación Continua Especializada.....	37
4.6.	Gestión De La Innovación y La Competitividad / Dirección De Formación Profesional... 38	
4.6.1	Grupo Ejecución De La Formación Profesional	38
4.6.2	Grupo Sennova	38
4.7.	Gestión de Cualificaciones / Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	47
4.7.1	Grupo de Cualificaciones y Formación a lo largo de la vida.....	47
4.8.	Gestión de Formación Profesional Integral / Dirección De Formación Profesional	47
4.8.1	Grupo Administración Educativa.....	47
4.8.2	Grupo Bienestar Al Aprendiz Y Atención Al Egresado.....	47
4.8.3	Grupo de Ejecución de la Formación	47
4.8.4	Grupo Escuela Nacional De Instructores Rodolfo Martinez Tono.....	47



4.8.5 Grupo Gestión Administrativa De Formación	47
5. MONITOREO Y CONTROL	48
5.1 Seguimiento al Plan de Acción	48
5.2 Etapa de Seguimiento y Evaluación	48
6. METAS 2022	49
6.1 Principales Metas Nacionales 2022.....	49
6.2 Desagregación Metas 2022	53
7. PRESUPUESTO 2022	73
ANEXOS	0
Alineación de lineamientos 2022 con Planes y Políticas Institucionales y gubernamentales ..	0



Control de Cambios al documento

Fecha	Cambios Introducidos
29 enero 2022	Versión inicial del documento
Agosto /2023	De acuerdo con aprobación de Consejo Directivo Nacional (CDN) en sesión de 28/06 de 2022 se autorizó: 1. Se ajusta en la Tabla 1. Metas Tipo de Formación Educación superior, Técnica laboral y otros, y total Formación Titulada 2. Se elimina el indicador Evolución del índice de Clima Organizacional, de Secretaría General ajustando la Tabla 12. Otras metas. 3. Reducción de 287 cupos y aprendices en Tecnólogo de ampliación de cobertura, reducción de 1742 cupos y aprendices en Técnico de ampliación de cobertura, Se incrementa 932 cupos y aprendices de Tecnólogos virtual, 89 cupos y aprendices de especialización tecnológica presencial, 559 cupos y aprendices de especialización tecnológica virtual, se incrementan 271 cupos y aprendices en Total otros (<u>operarios</u>, auxiliares y ocupaciones), se reducen 75 cupos y aprendices Técnico laboral presencial y se incrementa 253 cupos y aprendices Técnico laboral virtual. Por lo tanto se ajustan las metas Regionales de la Tabla 13. Metas Educación Superior por Regional, Tabla 14 Metas Tecnólogos por Regional, Tabla 15. Metas Técnica Laboral y Otros por Regional, Tabla 16. Metas Técnica Laboral por Regional, Tabla 17. Metas Otros Incluye: Auxiliar, Ocupación y Operarios por Regional, Tabla 18. Metas Certificación por Regional, Tabla 20 Meta Total Formación Titulada y Complementaria por Regional y Tabla 23. Metas convenios ampliación de cobertura.



1. Proceso Estratégico

1.1. Direccionamiento Estratégico / Dirección De Planeación y Direccionamiento Corporativo

1.1.1 Grupo De Gestión De Costos

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Calidad y confiabilidad de la información fuente del Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión	Actualizar los integrantes que conforman los equipos de trabajo y posterior registro de la distribución ocupacional entre los días 1al 15 de los meses de mayo y noviembre, de acuerdo a la Guía para el cálculo y distribución de los componentes de costos de los servicios que brinda el SENA. DE-G-007	Ingresar a la web de costos en el link verificar integrantes de equipo: actualizar los integrantes de equipo de trabajo. Ingresar al link diligenciar formulario: registrar la distribución ocupacional de acuerdo al formulario que el aplicativo despliegue
	Identificar y tomar acciones para el mejoramiento de la información registrada por parte de los Centros de Formación en los aplicativos institucionales, mediante la verificación de los reportes generados (Materiales de Formación, Horas Aplicativo Sofia Plus) por el SINC.	Revisar los reportes entregados por el Grupo Gestión de Costos y hacer seguimiento a los centros de formación y tomar las acciones correspondientes
	Programar y registrar correctamente los instructores y la carga académica asignada (planta/contrato) de acuerdo a los lineamientos del plan de acción y la Resolución 642 de 2004	Realizar la programación de los instructores en el Aplicativo Sofia Plus de acuerdo a los lineamientos del plan de acción y la resolución 642 de 2004
	Registrar las fichas que fueron beneficiadas de los materiales de formación.	Registrar en el aplicativo de almacén e inventarios los materiales de formación a las fichas que se beneficiaron de estos
	Seleccionar el representante del equipo de trabajo, de acuerdo a la Guía para el cálculo y distribución de los componentes de costos de los servicios que brinda el SENA.	Ingresar a la web de costos en el link Apertura Web de Costos, opción seleccionar representante de equipo de acuerdo a los grupos de trabajo que el aplicativo despliega. Esta actividad es la primera que se debe realizar para que todos los representantes queden habilitados para ingresar a la web de costos.
Suministro de la información fuente del Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión	Generar y suministrar los reportes institucionales de recursos físicos, financieros, de talento humano y carga académica que involucren las variables de costos para el procesamiento de la información.	Generar y suministrar los siguientes reportes: CEN Compromisos; Salidas de Almacén elementos de consumo; Ejecución Servicio de Aseo y Vigilancia; Alfabéticos; Directivos; Planta; Nómina y Gestión Contractual; ejecución gastos de bienestar al aprendiz; PE-04; PE-14; Depreciación – amortización; horas registradas en el Aplicativo Sofia Plus definitivo y parcial.

1.1.2 Grupo De Gestión De La Información y Evaluación De Resultados



1.1.3 Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento organizacional

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Evaluaciones de programas institucionales	Realizar las evaluaciones de programas institucionales priorizadas para la vigencia 2022	Construcción de estudios previos
	Realizar las evaluaciones de programas institucionales priorizadas para la vigencia 2023	Desarrollo de la evaluación acorde a lo solicitado en los estudios previos
Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG	Ejecutar las Acciones establecidas para el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión para la mejora del "Índice del desempeño institucional" y su articulación con los sistemas de gestión.	Desarrollar los lineamientos priorizados para la integración del MIPG con los sistemas de gestión, de acuerdo a lo establecido en el Manual SIGA.
		Divulgar los Lineamientos para la implementación de la institucionalidad del MIPG
		Implementar las estrategias y guías de las políticas de gestión y desempeño a nivel nacional.
		Realizar los autodiagnósticos que permitan identificar los planes de cierre de brechas para cada política de gestión y desempeño a fin de mejorar el Índice de Desempeño Institucional FURAG.
Plan Estratégico Institucional vigencia 2019-2022	Articulación de la estrategia y operación	Gestionar que las actividades contenidas en el plan de acción de las dependencias de la Entidad sean coherentes con los niveles de planeación institucional (Estratégico, táctico y operativo)
	Socializar el Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022 en los equipos de trabajo y partes interesadas a fin de lograr el cumplimiento de la visión definida, los objetivos estratégicos y las metas específicas para su desarrollo.	Desarrollar actividades de difusión del Plan Estratégico Institucional 2019-2022 al interior de la entidad con los equipos de trabajo y partes interesadas.
Plan Estratégico Institucional vigencia 2022-2026	Apoyo al diligenciamiento de los instrumentos enviados desde el GPEMO para la formulación del PEI 2022-2026	Gestionar las actividades o requerimientos que sean necesarios y requeridos por la dirección general relacionados con el proceso de diagnóstico del PEI 2022-2026
Planes de transformación digital regionales	Hacer seguimiento y monitoreo a los planes de transformación digital de la regional	Gestionar y hacer seguimiento del plan de transformación digital
Planes tecnológicos	Hacer seguimiento y monitoreo a los planes tecnológicos teniendo en cuenta el plan vigía y el plan táctico.	Gestionar y hacer seguimiento del plan de tecnológico
Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA	Implementar acciones para el mantenimiento y mejora del SIGA	Elaborar el plan de trabajo del Equipo SIGA con especial énfasis en el seguimiento, monitoreo y evaluación para la mejora continua.
		Las Regionales y Centros de Formación deberán planificar los recursos necesarios para realizar las visitas de verificación del equipo SIGA a las instalaciones de las dependencias que apoya.
		Las Regionales y Centros de Formación deberán realizar el alistamiento para dar cumplimiento a los requisitos de las normas NTC ISO 14001, ISO 9001 e ISO 50001 durante el desarrollo de las auditorías internas y externas.



	Para liquidar cualquier contrato de las personas que desempeñan roles del Equipo SIGA, el supervisor a cargo solicitará un informe de la gestión realizada, el cual deberá contar con un aval del Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional, en donde se valide la conformidad de la gestión acorde con los lineamientos emitidos por todos los sistemas de gestión.
	Presentar a la Dirección de Planeación, para su aprobación, los respectivos perfiles profesionales de los aspirantes para conformar el equipo de trabajo que se encargará del mantenimiento y mejora de los Sistemas de Gestión Ambiental, de Calidad, de Energía y del Sistema PREVIOS, asegurando que en la formación cuenten con las certificaciones ha lugar de acuerdo al rol en la versión actualizada de las normas 9001 y/o 14001. Ver Anexo. Equipo de Trabajo

1.1.4 Grupo de Planeación Operativa

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Anteproyecto de presupuesto 2023	Identificar necesidades y particularidades en el gasto de inversión y funcionamiento para el 2023	Presentar a más tardar en el mes de febrero, para aprobación del Comité Directivo, las necesidades estratégicas que apunten al cumplimiento de objetivos y compromisos de la Entidad con el gobierno nacional para la vigencia 2023, que deban considerarse dentro de la formulación de anteproyecto 2023.
Gestión de proyectos	Brindar información de los proyectos de gestión aprobados a través de la herramienta dispuesta desde la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	Incorporar documentos precontractuales, contractuales e informes de seguimiento y cierre de proyectos aprobados por la Dirección de Planeación, Atendiendo las recomendaciones definidas en el paso a paso del BPS y demás directrices impartidas.
	Incluir las iniciativas de financiación y/o proyectos en el Banco de Proyectos SENA	Formular los proyectos en el BPS Atendiendo las recomendaciones definidas en el paso a paso del BPS
		Garantizar que los indicadores de los proyectos de gestión correspondan a indicadores institucionales tales como: Plan Nacional de Desarrollo, Plan CONPES, Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción, Plan de Cierre de Brecha FURAG, Gerentes Públicos, Planes decreto 612 de 2018, Aceleradores presidenciales o demás planes y compromisos institucionales.
		Presentar proyectos para adecuaciones construcciones y dotación (maquinaria, equipos, muebles y enseres), a través del Banco de proyectos del SENA -BPS siguiendo las instrucciones definidas en el paso a paso.



	Inscribir en Banco de proyectos las solicitudes aprobadas de acuerdo con la guía de conceptos de viabilidad GIL-G-019	Adjuntar en el Banco de Proyectos los conceptos favorables generados por las Áreas de Dirección General en el marco de la guía de conceptos de viabilidad GIL-G-019
		Inscribir en el Banco de Proyectos SENA los proyectos asociados a adquisición de bienes inmuebles mediante donación, compra, comodato, construcción de inmuebles, dotación técnica y tecnológica, y las demás definidas en la guía de conceptos de viabilidad GIL-G-019 la cual aplica para Centros de Formación, Sedes, Subsedes, Tecnoparques, TecnoAcademias y Agencias Públicas de Empleo.
	Controlar la destinación específica del presupuesto asignado a cada proyecto de gestión	Cumplir con la destinación específica de los recursos asignados a cada proyecto, de acuerdo con las condiciones aprobadas mediante la ficha de evaluación de proyectos por la Dirección de Planeación. Cualquier cambio en el proyecto debe ser aprobado por la dirección de Planeación y remitido a través de resolución de presupuestal cuando aplique.
		En el caso de requerir una modificación presupuestal (Asignación, Adición, traslado, modificación u optimización) sobre algún proyecto de gestión deberá solicitarse mediante comunicación radicada con la justificación técnica y la plantilla MDA definida por el grupo de presupuesto de la DG, incluyendo en el campo de observación el código Banco de Proyectos Sena.
Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público	Controlar la destinación específica del presupuesto asignado durante la vigencia	En el caso de requerir una modificación presupuestal (Asignación, Adición, traslado, modificación u optimización) sobre algún recurso asignado con destinación específica deberá solicitarse mediante comunicación radicada con la justificación técnica y la plantilla MDA definida por el grupo de presupuesto de la Dirección General
	Fomentar la estrategia de ejecución de recursos en todos los niveles de la Entidad	Identificar los recursos no ejecutados y solicitar la optimización
Plan de Acción	Planear el gasto de acuerdo con los recursos asignados.	Registrar en el aplicativo dispuesto por planeación las necesidades presupuestales de la vigencia 2023 garantizando la calidad de la información, de acuerdo con el cronograma definido por la Dirección de Planeación.
	Realizar acompañamiento a los lineamientos del Plan de Acción 2022	Hacer acompañamiento a lo establecido en los lineamientos descritos en el presente documento, en caso de incumplimiento se realizará los reportes correspondientes
Solicitudes Presupuestales para la Dirección de planeación	Realizar las solicitudes presupuestales dirigidas a la Dirección de Planeación a través del complemento de la herramienta On Base	Remitir las solicitudes presupuestales que corresponden a la Dirección de Planeación y que se encuentran definidas en la matriz de responsables de modificaciones presupuestales



1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General

1.2.1 Despacho Secretaría General

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Contratación de prestación de servicios personales	Realizar alistamiento para la contratación de Prestación de Servicios Personales a nivel nacional para la vigencia 2022 de acuerdo a la normatividad vigente y las instrucciones emitidas por el Dirección General.	Suscribir electrónicamente mediante el SECOP II los contratos de prestación de servicios correspondientes a la necesidad del servicio con le lleno de los requisitos y dentro de términos establecidos por la ley de garantías.
Derechos Fundamentales del Trabajo y Dialogo Social	Impulsar el Trabajo decente	Mejorar el monitoreo, seguimiento y análisis de las conflictividades laborales para la toma de decisiones y alertas tempranas Promover la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo
Gastos de desplazamientos para miembros de Consejos Regionales y Comités Técnicos de Centro	Aprovisionamiento de presupuesto para los gastos de desplazamiento de miembros de Consejo Regional y Comités Técnicos de Centro	Aprovisionar recursos para el cubrir los gastos de desplazamiento a integrantes de Consejos Regionales y Comités Técnicos de Centro
Modificación de la estructura interna del SENA mediante nuevo Decreto.	Fortalecer la estructura interna del SENA para mejorar dificultades estructurales en la gestión institucional y la prestación de los servicios a cargo de esta entidad pública.	Continuar trámite ante instancias gubernamentales para la expedición del nuevo Decreto que modifica la estructura interna de la entidad y gestionar posteriormente su implementación al interior de la entidad.
Política de Integridad	Implementar la política de Integridad en la prestación del servicio público con legalidad, transparencia y orientado a la creación de valor público en cumplimiento a lo establecido dentro del modelo MIPG y herramienta FURAG.	Formular y desarrollar acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la Política de Integridad en el Plan de Acción del Código de Integridad y el Plan de Gestión de Conflicto de Intereses.
Renovación Cultural	Implementar La cuarta fase Plan Estratégico de Renovación Cultural para el cierre de brechas identificadas en torno los pilares estratégicos: a principios, liderazgo, relaciones, innovación y talento humano y al fortalecimiento de la cultura institucional.	Diseñar e implementar acciones estratégicas en el marco de la fase 4 relacionadas con los pilares del Plan de Renovación Cultural.

1.2.2 Grupo De Administración De Salarios

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Afiliación a Seguridad Social	Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina y lineamientos que emita la Dirección General, para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales.	Afiliar oportunamente a funcionarios y aprendices que ingresen al SENA a nivel nacional al sistema general de seguridad social.



Calendario de nómina	Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina y lineamientos que emita la Dirección General, para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales.	Realizar la revisión permanente a las novedades ingresadas de funcionarios, pensionados y aprendices a nivel nacional, esta revisión conduce a la efectiva liquidación de seguridad social, así mismo anualmente se realiza la solicitud de recursos presupuestales con el fin de garantizar el constante control y seguimiento al presupuesto, con esta planeación se garantiza el pago oportuno de las obligaciones que el SENA tiene como empleador.
Horas Extras y Aprendices	Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina y lineamientos que emita la Dirección General, para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales.	Realizar la planeación de las Horas extras y contratos regulares de aprendizaje por parte de los directores regionales y Subdirectores de Centro, garantizando el uso eficiente de los recursos y la austeridad en el gasto público de acuerdo a la normatividad vigente, así mismo deberán realizar control y seguimiento a la ejecución presupuestal mensualmente de los rubros correspondientes.
Incapacidades y licencias de maternidad y paternidad	Gestionar la transcripción y recobro oportuno de Incapacidades que presenten los servidores públicos ante las EPS, así como realizar el seguimiento permanente en las plataformas de las mismas para identificar los pagos que se realicen por este concepto, realizando las conciliaciones necesarias con las EPS, con el fin de mantener saneada la cartera.	Radicar oportunamente ante las EPS las Incapacidades, licencias de maternidad y paternidad. Gestionar el recobro ante EPS. Conciliar las Incapacidades entre EPS y SENA a través de cruce de información.
	Revisar mensualmente los estados de cuenta informados por las EPS y sanearlos.	Identificar la deuda presunta de los estados de cuenta informados por las EPS y remitir los soportes documentales requeridos y aclaraciones necesarias que permitan el pago oportuno de Incapacidades por parte de las EPS.
	Realizar el ingreso oportuno de Incapacidades, licencias de maternidad y licencias de paternidad en el aplicativo kactus.	Registrar las Incapacidades en el aplicativo Kactus.
Ingresos de planta de personal	Programar oportunamente las novedades de ingreso de personal de planta y de Aprendices teniendo en cuenta las fechas establecidas en el calendario de nómina.	Remitir oportunamente los actos administrativos (nombramientos, acta de posesión y contratos de aprendizaje) al Grupo de Administración de Salarios para incluir en el aplicativo Kactus.
Liquidación de Sentencias judiciales que ordenan el pago de salarios, prestaciones y seguridad social.	Gestionar oportunamente el cumplimiento de Sentencias Judiciales condenatorias de conformidad con la normatividad vigente.	Recepción, trámite, liquidación y cumplimiento de Sentencias Judiciales.



Primas de Coordinación y Primas académicas	Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina y lineamientos que emita la Dirección General, para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales.	Verificar el cumplimiento de requisitos en la asignación de Primas de Coordinación académicas y administrativas por parte de las Regionales e informar al Grupo de Administración de Salarios.
--	---	--

1.2.3 Grupo De Formación y Desarrollo Talento Humano

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos para contribuir a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad	Elaborar, publicar, ejecutar y realizar el seguimiento al Plan de Bienestar social y estímulos
Plan institucional de Capacitación- PIC	Generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.	Elaborar, publicar, ejecutar y realizar seguimiento al Plan Institucional de Capacitación

1.2.4 Grupo De Pensiones

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Administración eficiente del sistema de información pensional mediante aplicativo.	Asegurar las actualizaciones necesarias que requiera el aplicativo Intrasuite y que permita el uso eficiente de la información, asimismo garantizar la calidad documental que es cargada de acuerdo a lo establecido en la normativa del Archivo General de la Nación.	Gestionar las actualizaciones del aplicativo Intrasuite y el uso correcto del mismo en Dirección General y las regionales. Garantizar que la documentación de los expedientes digitales cumpla con la normatividad vigente.
Asesoría y apoyo a tramites en asuntos pensionales	Coadyuvar en las gestiones en materia pensional que requieran los funcionarios activos (prepensionados) y jubilados SENA ante las entidades administradoras de Fondo de Pensiones.	Atender, gestionar y realizar seguimiento a los requerimientos pensionales presentados ante la entidad en la Dirección General y Regionales por los prepensionados y jubilados SENA.
Cumplimiento fallos judiciales por reliquidación pensional.	Garantizar por parte de las regionales con oportunidad y calidad, la remisión al Grupo de Pensiones de la Dirección General los documentos necesarios para el cumplimiento de las sentencias judiciales.	Remitir oportunamente por parte de las regionales, con oportunidad y calidad los documentos requeridos para el cumplimiento de las Sentencias Judiciales los cuales son: resolución de prestaciones sociales, copias de las sentencias judiciales, constancias de ejecutoria, certificación de devengados, formato IBC.
Reconocimiento pensión de sobrevivientes.	Remitir por parte de la regional y la Dirección General la documentación requerida para dar trámite de la pensión de sobrevivientes de acuerdo a la lista de chequeo GTH-F-053-Vo.2 al Grupo de Pensiones.	Remitir oportunamente por parte de las regionales y Dirección General los documentos establecidos en la lista de chequeo GTH-F-053-Vo.2 al Grupo de Pensiones requeridos para el cumplimiento de sustitución pensional.



Seguimiento gestión de cartera pensional no misional SENA	Asegurar el reintegro de retropatronos en suspenso frente a las entidades administradoras de Fondo de Pensiones.	Garantizar las acciones administrativas que permitan el reintegro de retropatronos en suspenso frente a las entidades administradora de Fondo de pensiones.
	Seguimiento y control por parte del Grupo de Pensiones de la información reportada de las regionales y el grupo de recaudo y cartera respecto de la gestión de recuperación de cartera de doble mesada pensional y cuotas partes por cobrar.	Remitir por parte de la regionales y el grupo de recaudo y cartera la información pertinente sobre el estado de la cartera de doble mesada pensional y cuotas partes por cobrar (pago, acuerdos de pago, cobro persuasivo, cobro coactivo y paz y salvo de la deuda).

1.2.5 Grupo De Relaciones Laborales

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Acuerdos de Gestión	Realizar la consolidación y comunicación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos del SENA teniendo en cuenta la información remitida por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.	Suministrar, a los gerentes públicos, oportunamente los instrumentos remitidos por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión. Remitir al Gerente Público la consolidación de los resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones de los Acuerdos de Gestión, con base en la información suministrada por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.
Evaluación del Desempeño Laboral	Fomentar una cultura de responsabilidad en los servidores públicos para la aplicación de las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral	Liderar campañas de sensibilización, capacitación y empoderamiento de los roles del evaluado y del evaluador a nivel nacional conforme a las responsabilidades descritas en la normatividad vigente aplicable en esta materia.
Identificación de población con enfoque diferencial en la planta	Determinar el perfil sociodemográfico de los funcionarios con el propósito de generar acciones pertinentes a las características diferenciales de la población.	Realizar las respectivas campañas de socialización para el diligenciamiento de los datos en el aplicativo Kactus.
Incorporación de población joven a la planta de personal	Priorizar el nombramiento provisional de personas entre 18 y 28 años de edad que cumplan los requisitos para el empleo, de conformidad con lo señalado en la Ley 1955 de 2019.	Emitir lineamientos para la provisión de cargos en nombramiento provisional de personas entre 18 Y 28 AÑOS de edad, de acuerdo a la legislación vigente y a los lineamientos expedidos por el Gobierno Nacional.
Informe planta de personal	Establecer un control mediante la actualización oportuna en el aplicativo Kactus para el reporte de las novedades de la planta de personal de la entidad.	Generar un informe que permita visualizar el estado actualizado de la planta, indicando naturaleza de los empleos y estado de provisión.
Manual de Funciones	Facilitar el acceso de la información de los empleos de la planta de personal a través del aplicativo Kactus	Realizar campañas de socialización y pedagogía en el acceso al Manual de Funciones en el aplicativo Kactus.
Retención del Talento Humano	Generar estrategias de retención con el fin de cerrar brechas de retiro del talento humano.	Aplicar la encuesta de retiro al total de funcionarios que presenten su renuncia para determinar las razones de su retiro, con el fin de generar estrategias de retención del talento humano



		Identificar las brechas existentes entre las expectativas laborales de los funcionarios y la calidad laboral que brinda la entidad con el fin de establecer estrategias que permitan la retención del talento humano.
Teletrabajo	Continuar con la implementación de teletrabajo como modalidad de trabajo para los empleados públicos que se encuentren en situación de discapacidad movilidad o con enfermedad catastrófica con diagnóstico de recuperación, siempre y cuando no afecte las necesidades del servicio.	Implementar el teletrabajo como modalidad de trabajo alternativa para los empleados públicos que se encuentren en situación de discapacidad-movilidad o con enfermedad catastrófica con diagnóstico de recuperación, siempre y cuando no afecte las necesidades del servicio.

1.2.6 Grupo De Seguridad y Salud En El Trabajo

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Articulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los demás Sistemas de Gestión mediante la norma ISO 45001 o la que haga sus veces.	Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la norma ISO 45001 o la que haga sus veces.	Mantener el desarrollo de actividades articuladas de acuerdo a lineamientos establecidos por los demás sistemas de gestión.
Conformación del equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo	Conformación del equipo de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los perfiles definidos a nivel nacional en apertura presupuestal.	Asegurar que los perfiles de las personas a contratar para apoyar la gestión en la implementación del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sean idóneos y cumplan con los lineamientos que se establecen en el Anexo "Perfiles para Seguridad y Salud en el Trabajo".
		Definir las características de los perfiles de las personas a contratar para apoyar la gestión en la implementación del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de tal forma que se garantice una contratación idónea por parte de los ordenadores del gasto.
COPASST, Comités de Convivencia y Comités de Seguridad vial	Conformación de los COPASST, Comités de Convivencia Laboral y Comités de Seguridad Vial establecidas en la normatividad vigente.	Asegurar que los directores regionales realicen la conformación de dichos comités a nivel nacional.
	Operatividad de los COPASST, Comités de Convivencia Laboral y Comités de Seguridad Vial establecidas en la normatividad vigente.	Realizar seguimiento a la gestión de los comités a nivel nacional, apoyando el cumplimiento del cronograma de capacitaciones y de las actividades acorde a las funciones de cada comité. Gestionando los recursos para su funcionamiento.
Diagnóstico de condiciones de salud	Realizar valoraciones médicas ocupacionales de acuerdo al marco legal vigente y al profesiograma institucional, determinando el estado físico de todos los colaboradores y realizando la clasificación en los programas de vigilancia epidemiológico para prevenir enfermedades laborales y ausentismo.	Asegurar la realización de las valoraciones médicas ocupacionales requeridas por los servidores públicos, contratistas y aprendices de contrato SENA identificando patologías preexistentes o que se puedan exacerbar en el desarrollo de las labores desempeñadas en la institución.
Elementos ergonómicos	Diagnosticar y presentar necesidades en términos de elementos ergonómicos de acuerdo a los requerimientos evidenciados en la caracterización de la población con necesidades físicas, acorde a los resultados de las inspecciones de puesto de trabajo.	Diagnosticar, recopilar y apoyar la atención de necesidades identificadas para la población con movilidad reducida, enfermedades laborales calificadas y condiciones críticas reportadas a nivel nacional.



Implementar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo en la infraestructura Sena	Realizar los lineamientos, seguimientos y apoyos requeridos para llevar a cabo la correcta adecuación de la infraestructura a las normas de seguridad y salud en el trabajo en la entidad.	Realizar la revisión del cumplimiento normativo de seguridad y salud en el trabajo de las obras, adecuaciones, remodelaciones y mantenimientos que se realicen a nivel nacional en la entidad, en sus etapas de diseño, construcción y dotación, según se requiera.
Insumos de emergencias	Diagnosticar y presentar a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo las necesidades en términos de condiciones de emergencia de las sedes de trabajo que permitan disminuir la vulnerabilidad en situaciones de emergencia	Realizar y recopilar el diagnóstico de los insumos y equipos necesarios para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias de cada una de las sedes propias del SENA.
Intervención de clima organizacional	Realizar intervención de clima organizacional acorde a los resultados de la medición realizada en 2021.	Identificar la población, grupos y variables más significativas para priorizar las intervenciones
Medición de factores de riesgo psicosocial	Realizar diagnóstico de los factores de Riesgo psicosocial a nivel nacional.	Llevar a cabo la medición de la batería de riesgo psicosocial a nivel nacional
Medidas para el manejo del COVID 19	Identificar las medidas a implementar en la entidad de acuerdo a la normativa legal vigente, frente al manejo de la pandemia generada por el Covid-19	Diseñar los protocolos, procedimientos y acciones para cumplir con las directrices del gobierno nacional frente a la pandemia
	Implementar y hacer seguimiento a los lineamientos establecidos por la Dirección General del SENA frente al manejo de la pandemia generada por el Covid-19	Implementar los protocolos, procedimientos y acciones para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el gobierno nacional y la Dirección General del SENA frente a la pandemia.
Plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Diseño del plan anual de la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo desde la Dirección General.	Diseñar el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para Dirección General, Regionales y Centros de Formación
	Implementación del plan anual de la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo desde la Dirección General.	Ejecutar el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para Dirección General, Regionales y Centros de Formación

1.2.7 Grupo De Vivienda

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Convocatorias del Fondo Nacional de Vivienda para beneficiarios y afiliados.	Dar cumplimiento a normatividad vigente que regula el Fondo Nacional de Vivienda-FNV dando apertura de Convocatorias de vivienda anuales para afiliados y beneficiarios del FNV.	Expedir la circular donde se definirán los términos y requisitos de Convocatoria de vivienda para afiliados y beneficiarios del Fondo Nacional de Vivienda, acorde con normatividad vigente presupuesto disponible y según autorización previa del Comité Nacional de Vivienda. La Dirección General publicará la circular de convocatoria respectiva a través de la Oficina de Comunicaciones y los Despachos Regionales la divulgarán igualmente a través de los medios internos de su Regional para conocimiento de todos los interesados.



	Realizar la convocatoria de vivienda anual para afiliados y beneficiarios del Fondo Nacional de Vivienda sujeto a normatividad que lo regula y soportado a través de la plataforma del FNV	Evaluar solicitudes presentadas, responder consultas y requerimientos, citar comités convencionales y aprobar créditos a favorecidos por Comités de Vivienda respectivos. Para la convocatoria de Afiliados la aprobación estará a cargo de Comités de Vivienda Regionales y para la convocatoria de Beneficiarios la aprobación estará a cargo del Comité Nacional de Vivienda
Informe de gestión del Fondo Nacional de Vivienda- FNV	Hacer seguimiento al comportamiento de la cartera del Fondo Nacional de Vivienda por concepto, regional y deudor para su clasificación y reporte a la Dirección Administrativa y Financiera	Revisar el comportamiento de la cartera, con el fin de mantener actualizada la información de deudores en Dirección General y Regionales, cuotas descontadas o canceladas, aplicación de tasas de interés, saldo total y estado de la deuda, acciones adelantadas frente a la cartera en mora para su recuperación según condiciones de escritura pública, permitiendo así reportar al Grupo de Vivienda de la Dirección General un informe de gestión mensual para su revisión, consolidación y atender requerimiento de la Dirección Administrativa y Financiera.
Legalización créditos de vivienda	Prestar acompañamiento a cada servidor favorecido con crédito de vivienda, realizando un estudio de títulos y constitución de hipotecas a favor del SENA acorde con normatividad vigente del FNV, seguimiento a trámites notariales y presentación de títulos para su desembolso, garantizando una efectiva ejecución de recursos asignados a cada Regional dentro de la vigencia.	Actualizar los registros del aplicativo FNV, con el fin de registrar el avance de cada crédito en etapa de legalización, permitiendo al Grupo de Vivienda de la Secretaría General realizar seguimiento desde el nivel central para la legalización y desembolso de créditos de vivienda, garantizando el cumplimiento de la normatividad del FNV y ejecución de recursos dentro de la vigencia.
Reconocimiento de obligaciones de pago de Cesantías, Devolución de Ahorros y Préstamos sobre Ahorros a afiliados del FNV	Tramitar el pago de cesantías, devoluciones de ahorro, aprobación de préstamos sobre ahorro de afiliados, según saldos verificados, normatividad vigente y presupuesto disponible para la vigencia para garantizar el cumplimiento de obligaciones a afiliados del FNV.	Velar por la ejecución de recursos del Fondo Nacional de Vivienda. El control de saldos de cada concepto, expedición y firma de certificaciones de saldos de estos conceptos, aplicación de formatos según SIGA, elaboración y visto bueno de actos administrativos y trámite hasta su desembolso estará a cargo de cada Regional según corresponda.

1.2.8 Grupo Gestión De Servicio Médico

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Cartera Excedentes SMA	Gestionar la cartera no misional, generada por concepto de excedentes del Servicio Médico Asistencial.	Realizar los trámites y controles para generación del excedente, reporte y cobro de excedentes del Servicio Médico a los servidores públicos y pensionados, de acuerdo con lo establecido en la normatividad interna vigente para el Servicio Médico Asistencial.
Habilitación de los Servicios de Salud	Cumplir los estándares en materia de habilitación de servicios de salud, de acuerdo a lo definido en la Resolución 3100 de 2019 y demás normas vigentes relacionadas.	Garantizar el desarrollo y cumplimiento de las condiciones de Habilitación, para cada una de las Regionales donde existen consultorios médicos u odontológicos en las instalaciones SENA, en búsqueda de contar con las condiciones mínimas para atención de los beneficiarios del Servicio Médico Asistencial.



Unificación Procesos y Procedimientos	Dar cumplimiento a la unificación de procesos y procedimientos establecidos, los cuales están registrados para el Servicio Médico Asistencial en el aplicativo de compromiso y en la plataforma SPU.	Aplicar los instrumentos y formatos definidos en las normas e instructivo vigente y aplicable al SMA.
---------------------------------------	--	---

1.2.9 Grupo Administración de documentos

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Conservación del Patrimonio Documental	Todas las dependencias a nivel nacional deben elaborar sus formatos únicos de inventario documental y conformar sus expedientes, dando cumplimiento al plan de mejoramiento del Archivo general	Todos los directores regionales deben subir a Compromiso Hallazgos plan de mejoramiento a través de sus coordinadores de talento humano informes semestrales sobre el avance y evidencias de la conformación de los expedientes en los formatos establecidos.
Contratación de personal Gestión Documental	Asignar presupuesto con destinación específica para la contratación de personal responsable de los archivos centrales en cada regional.	Planeación asignara el presupuesto para la contratación de personal en las 33 regionales con destinación específica para un técnico, tecnólogo o profesional en Gestión Documental responsable del archivo central en las regionales, quienes enviaran al grupo administración de documentos la HV para ser evaluada.

1.3. Gestión de Tecnologías de la Información / Oficina De Sistemas

1.3.1 Grupo De Planeación, Gestión y Gobierno TIC

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Adquisiciones TI	Nivel Central, Regionales y Centros de Formación al realizar adquisiciones de bienes TI (Hardware) deberán tener en cuenta: - Revisar e incluir los parámetros de garantías (CCE). - Capacidades de red. - Capacidad de la Mesa de Servicios para instalación. - Capacidad de la energía regulada. - Evaluación de la relación Costo/Beneficio.	Realizar la compra del bien de TI (HW), legalizar en los inventarios de la entidad, gestionar la entrega y el despliegue y actualizar el directorio de activos de información.
Información	Estabilizar y asegurar las soluciones de analítica utilizadas para la toma de decisiones en la Entidad	Registrar y monitorear las métricas de operación misional y estratégica para cumplir con los requerimientos institucionales.
Licenciamiento	Emitir oportunamente la información asociada a la continuidad de los productos de SW licenciados mitigando el riesgo de exposición legal por uso indebido y no autorizado del titular.	Contratar oportunamente la continuidad del SW para evitar hechos cumplidos e incluir obligaciones especiales en los contratos de adquisición que garanticen la protección de la propiedad intelectual.



Política de Gobierno Digital	Ejecutar el Plan Estratégico de Tecnología Regional formulado, alineado al PETI Nacional de acuerdo a lo establecido por la Política de Gobierno Digital.	Implementar y monitorear el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información para el cierre de brechas en las 33 regionales del SENA.
Sistemas de información	Elaborar un directorio de los Desarrolladores de las diferentes dependencias a la Oficina de Sistemas	Enviar a la Oficina de Sistemas a más tardar el 1 de marzo la información asociada a los desarrolladores de cada dependencia que apoyaran el cumplimiento de los procedimientos de desarrollo y ciclo de vida de las soluciones.
	Garantizar que el desarrollo, ajustes y mantenimiento de soluciones TI (aplicaciones y herramientas) estén alineados con los procedimientos establecidos desde el proceso Gestión de Tecnologías de la Información.	Incluir dentro de las obligaciones especiales para los contratos con terceros que contengan desarrollo de soluciones y/o recurso humano contratado por las diferentes dependencias, el cumplimiento de los procedimientos del proceso de Gestión de Tecnologías de la Información (Principalmente en: GTI-P-002 Procedimiento Gestión de los Sistemas de información, GTI-G-004 Guía soporte de Sistemas de Información, GTI-G-005 Guía de Mantenimiento preventivo de Sistemas de Información, GTI-P-007 Procedimiento Gestión de Accesos TIC) Adicionalmente, validar el cumplimiento de aspectos normativos asociados con el desarrollo de Sistemas de Información.
	Los Directores y Subdirectores de área o centro deberán reportar a la Oficina de Sistemas el recurso humano asignado cuyo rol sea el de líder funcional para todas las aplicaciones que cumplan con el protocolo de paso a producción y que se incorporen a la Línea Base	Informar mediante correo electrónico a la Oficina de Sistemas, los líderes funcionales a cargo de las soluciones TI asociadas con la dependencia.
Sistemas de información	Garantizar la inclusión de obligaciones y cláusulas especiales en las adquisiciones o renovaciones de bienes de TI concernientes a seguridad de la información, gestión ambiental, transferencia de propiedad intelectual y en los procesos de contratación a nivel central y regional.	Incluir obligaciones especiales en los contratos de adquisición de soluciones de software.
Trámites	Estabilizar y asegurar la operación técnica de los trámites identificados y registrados en SUIT durante la vigencia 2021 en la Sede Electrónica.	Registrar y monitorear las métricas de operación y desempeño para cumplir con las expectativas internas y externas.

1.3.2 Grupo de Servicios e Infraestructura TIC

1.3.3 Grupo de Sistemas de Información



2. Procesos de Evaluación

2.1 Gestión y evaluación y Control

2.1.1 Oficina de Control Interno		
TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Actualización y modernización de la función de auditoría	Fortalecer la actividad de auditoría interna a través de la metodología de auditoría continua	Formulación del proyecto para la implementación de auditoría continua que permitirá cubrimiento a mayor universo de auditoría y generación de alertas de desviaciones de control en tiempo real
Aseguramiento a proyectos de que hacen parte del acelerador estratégico de infraestructura y logística	Agregar valor al cumplimiento de los objetivos del acelerador estratégico de infraestructura a través visitas de inspección y evaluación a los proyectos de obra que hacen parte del acelerador estratégico	Trabajo de aseguramiento que tiene como objetivo evaluar los controles, riesgos y gestión de gobierno en los proyectos de obra desde perspectivas financiera, jurídica y técnica
Atención a Entes Externos	Atender los diferentes requerimientos de la Contraloría General de la Nación y entes externos.	Dar respuesta oportuna a la Contraloría General de la Nación y otros entes externos teniendo en cuenta los lineamientos institucionales para tal fin a través de ON BASE.
Planes de mejoramiento	Fortalecer la formulación de planes de mejoramiento	Formular las acciones pertinentes en los planes de mejoramiento que mitiguen la causa de la observación, para tal fin se utilizará la herramienta Compromiso
Seguimiento al proyecto de Transformación Digital	Realizar trabajo de aseguramiento para el seguimiento de la estrategia de transformación digital de la entidad	Seguimiento al cubrimiento de brechas en el diagnóstico realizado a la entidad para la transformación digital de todos sus procesos
Subcomités de Control Interno	Celebrar subcomités de control internos en la Regionales	Realizar los subcomités de control interno teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por la Oficina de Control Interno a través de la herramienta Compromiso. http://compromiso.sena.edu.co/MODULO ACTAS



2.2 Gestión de Asuntos Disciplinarios

2.1.2 Oficina de Contro Interno Disciplinario

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Establecer un espacio para que los investigados realicen la consulta y validen las notificaciones por estado de sus procesos.	Consultar las notificaciones por estado y edicto de los procesos y las actuaciones disciplinarias para los investigados.	Digitalizar los procesos y las actuaciones disciplinarias para la consulta de los investigados.
Oficina De Control Interno Disciplinario	Oficina De Control Interno Disciplinario	Control y seguimiento a la gestión disciplinaria de acuerdo a los términos de la Ley 734 y la ley 2094 del 2021.
		Coordinación con otras Dependencias del Plan Anticorrupción, MIPG, FURAG Y CODIGO INTEGRIDAD y Entes de Control.
		Fortalecer el recurso humano, teniendo en cuenta la sanción y promulgación de la Ley 2094 del 2021, "por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones", entre sus reformas se encuentra la de separar las funciones de instrucción y juzgamiento al interior del procedimiento disciplinario.
		Fortalecer y optimizar la función disciplinaria de acuerdo a los términos de la Ley 734 y la ley 2094 del 2021.
		Fortalecer y optimizar la función preventiva para la reducción de quejas y hechos por presunta corrupción en la entidad.
		Presentar a la ciudadanía la gestión de la Oficina De Control Disciplinario sobre los informes de Gestión.

3. Procesos de Soporte

3.1. Gestión de Infraestructura y Logística / Dirección Administrativa y Financiera

3.1.1. Despacho Dirección Administrativa y Financiera

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Contratación Ambiental	Continuar con la centralización de los procesos de compras de acuerdo con la implementación del modelo de compras, para lo cual la Dirección General gestionará la adquisición de insumos ambientales (canecas, básculas, estanterías para químicos, kits antiderrames, estibas antiderrames) a nivel nacional.	Presentar las necesidades ambientales a la Dirección Administrativa y Financiera / Grupo de Servicios Generales y Adquisiciones, mediante el excel remitido por el Grupo de Servicios Generales y Adquisiciones
Desempeño Energético	Mantener actualizados los indicadores de desempeño energético y desarrollar planes de acción, encaminados al cumplimiento de las metas de ahorro y el mejoramiento continuo del desempeño energético	Diligenciar mensualmente los consumos energéticos en la plataforma compromiso, así como también el reporte y ejecución de planes de acción para la mejora del desempeño energético, a través de los programas ambientales y energéticos



Permisos Ambientales	Realizar seguimiento a los permisos ambientales aplicables a las sedes de control de la Entidad	Notificar a la Dirección Administrativa y Financiera / Grupo de Servicios Generales y Adquisiciones las acciones adelantadas por cada sede de la entidad para la obtención de los permisos ambientales aplicables.
----------------------	---	--

3.2. Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente / Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

3.2.1 Coordinación Nacional de Relaciones Internacionales y Cooperación

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
ALIANZAS INTERNACIONALES	Promover por medio de alianzas la internacionalización de la entidad, con el fin generar y motivar la transferencia de conocimiento y uso de tecnología, así como las temáticas de economía naranja, 4ta revolución industrial.	Incentivar la suscripción de Alianzas Internacionales, que le permitan a la entidad la transferencia de conocimientos y uso de tecnología en especial las temáticas de economía naranja, 4ta revolución industrial
Contrato de Aprendizaje - Empresas Reguladas	Implementar estrategias que garanticen el cumplimiento legal de las empresas objeto de regulación, de acuerdo con lo establecido en la Ley 789 de 2002 y Decretos reglamentarios vigentes a través de las regionales, siguiendo el procedimiento establecido en sistema integrado de gestión.	Promover alianzas de cooperación con entidades públicas o privadas, para identificar las empresas nuevas objeto de regulación, así mismo realizar eventos de sensibilización con las empresas sobre la normatividad vigente y la presentación de la información de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1334 de 2018.
Contrato de Aprendizaje - Empresas Voluntarias	Identificar a las empresas objeto de contratación voluntaria de aprendices, según lo establecido en Ley 789 de 2002 y Decretos reglamentarios vigentes	Sensibilizar a los empresarios sobre los beneficios tributarios de acuerdo a lo establecido en el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, el cual brinda estímulos para que las empresas obligadas y no obligadas a la contratación de aprendices SENA, lo hagan de forma voluntaria.
Contratos de Aprendizaje - Promoción	Facilitar los medios para que los empresarios puedan realizar los procesos de selección y contratación de aprendices dentro de los tiempos estipulados en el acuerdo 11 dando cumplimiento así a lo establecido en la Ley 789 de 2002 y Decretos reglamentarios vigentes	Hacer seguimiento periódico al cumplimiento de la cuota regulada de las empresas y atender oportunamente las solicitudes de aprendices para contrato de aprendizaje.
Desarrollo CRM ONLINE	Brindar asistencia técnica desde el área funcional sobre el uso de la herramienta CRM Online a la Dirección General y las 33 Regionales.	Acompañar la implementación de los planes de transición
Dinamizar la Movilidad Internacional (saliente y entrante)	Fomentar la movilidad internacional entrante y saliente en la entidad, que permitan transferencia de conocimientos en doble vía, y que multiplique una formación profesional integral con calidad	Promover la Movilidad Internacional (Presencial y virtual), como una estrategia de posicionamiento del SENA, asegurando las condiciones y requisitos para generar los planes de multiplicación de la movilidad internacional presencial
Política de Servicio al Ciudadano- canal telefónico y virtual	Desarrollar los nuevos servicios del canal telefónico y virtual.	Fortalecer los servicios del canal telefónico y virtual en particular el Chatbot, WhatsApp Bussines y Lengua de Señas en orden nacional.



Política de Servicio al Ciudadano- Caracterización de Grupos de Valor y de Interés	Profundizar en el conocimiento sobre los grupos de valor y de interés del SENA.	Actualizar y socializar los resultados de la caracterización de los grupos de valor y de interés de la Entidad.
Política de Servicio al Ciudadano- Lenguaje Claro	Brindar lineamientos generales sobre la traducción a lenguaje claro de los documentos de la Entidad.	Sensibilizar a los servidores públicos sobre la construcción de documentos en Lenguaje Claro.
Política de Servicio al Ciudadano- Satisfacción de los grupos de valor	Fortalecer los ejercicios de medición de satisfacción que realiza la Entidad sobre los canales, trámites y servicios.	Medir la satisfacción sobre los canales de atención, trámites y servicios brindados por la entidad.
Política de Servicio al Ciudadano- Seguimiento PQRS	Brindar los lineamientos a las áreas de la Dirección General y Regionales sobre la implementación de la guía y procedimientos de las Peticiones Externas- PQRS-.	Realizar seguimiento periódico, a la Dirección General y Regionales sobre la gestión realizada a las Peticiones Externas – PQRS -.
Política Servicio al Ciudadano Canal Presencial.	Fortalecer los puntos de atención presencial existentes.	Levantar información sobre los puntos de atención y de información con el fin de verificar sus condiciones.
Relacionamiento Empresarial - Gestión de la atención	Divulgar el portafolio de servicios SENA y gestionar las solicitudes de los empresarios dentro de la promesa de servicio para una oportuna respuesta de fondo, contribuyendo a mayores oportunidades laborales de nuestra población objeto de atención.	Fortalecer la comunicación entre los diferentes actores del sector productivo y económico de Colombia (empresas y gremios) con nuestra Entidad a través de los canales oficiales y sujeto a los protocolos que establezca la Coordinación de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje.
	Fortalecer las estrategias para la divulgación y la presentación de la oferta de los servicios del portafolio SENA.	Realizar visitas y atenciones (presenciales y/o virtuales) a los actores del sector productivo y económico del país para socializar el portafolio de servicios de la Entidad.

3.2.2 Coordinación de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Contrato de Aprendizaje - Empresas Reguladas	Implementar estrategias que garanticen el cumplimiento legal de las empresas objeto de regulación, de acuerdo con lo establecido en la Ley 789 de 2002 y Decretos reglamentarios vigentes a través de las regionales, siguiendo el procedimiento establecido en sistema integrado de gestión.	Promover alianzas de cooperación con entidades públicas o privadas, para identificar las empresas nuevas objeto de regulación, así mismo realizar eventos de sensibilización con las empresas sobre la normatividad vigente y la presentación de la información de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1334 de 2018.
Contrato de Aprendizaje - Empresas Voluntarias	Identificar a las empresas objeto de contratación voluntaria de aprendices, según lo establecido en Ley 789 de 2002 y Decretos reglamentarios vigentes	Sensibilizar a los empresarios sobre los beneficios tributarios de acuerdo a lo establecido en el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, el cual brinda estímulos para que las empresas obligadas y no obligadas a la contratación de aprendices SENA, lo hagan de forma voluntaria.
Contratos de Aprendizaje - Promoción	Facilitar los medios para que los empresarios puedan realizar los procesos de selección y contratación de aprendices dentro de los tiempos estipulados en el acuerdo 11 dando cumplimiento así a lo establecido en la Ley 789 de 2002 y Decretos reglamentarios vigentes	Hacer seguimiento periódico al cumplimiento de la cuota regulada de las empresas y atender oportunamente las solicitudes de aprendices para contrato de aprendizaje.



Relacionamiento Empresarial - Gestión de la atención	Divulgar el portafolio de servicios SENA y gestionar las solicitudes de los empresarios dentro de la promesa de servicio para una oportuna respuesta de fondo, contribuyendo a mayores oportunidades laborales de nuestra población objeto de atención.	Fortalecer la comunicación entre los diferentes actores del sector productivo y económico de Colombia (empresas y gremios) con nuestra Entidad a través de los canales oficiales y sujeto a los protocolos que establezca la Coordinación de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje.
	Fortalecer las estrategias para la divulgación y la presentación de la oferta de los servicios del portafolio SENA.	Realizar visitas y atenciones (presenciales y/o virtuales) a los actores del sector productivo y económico del país para socializar el portafolio de servicios de la Entidad.

3.2.3 Coordinación Nacional de Servicio al Ciudadano

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Desarrollo CRM ONLINE	Brindar asistencia técnica desde el área funcional sobre el uso de la herramienta CRM Online a la Dirección General y las 33 Regionales.	Acompañar la implementación de los planes de transición
Política de Servicio al Ciudadano- canal telefónico y virtual	Desarrollar los nuevos servicios del canal telefónico y virtual.	Fortalecer los servicios del canal telefónico y virtual en particular el Chatbot, WhatsApp Bussines y Lengua de Señas en orden nacional.
Política de Servicio al Ciudadano- Caracterización de Grupos de Valor y de Interés	Profundizar en el conocimiento sobre los grupos de valor y de interés del SENA.	Actualizar y socializar los resultados de la caracterización de los grupos de valor y de interés de la Entidad.
Política de Servicio al Ciudadano- Lenguaje Claro	Brindar lineamientos generales sobre la traducción a lenguaje claro de los documentos de la Entidad.	Sensibilizar a los servidores públicos sobre la construcción de documentos en Lenguaje Claro.
Política de Servicio al Ciudadano- Satisfacción de los grupos de valor	Fortalecer los ejercicios de medición de satisfacción que realiza la Entidad sobre los canales, trámites y servicios.	Medir la satisfacción sobre los canales de atención, trámites y servicios brindados por la entidad.
Política de Servicio al Ciudadano- Seguimiento PQRS	Brindar los lineamientos a las áreas de la Dirección General y Regionales sobre la implementación de las guía y procedimientos de las Peticiones Externas- PQRS-.	Realizar seguimiento periódico, a la Dirección General y Regionales sobre la gestión realizada a las Peticiones Externas – PQRS -.
Política Servicio al Ciudadano Canal Presencial.	Fortalecer los puntos de atención presencial existentes.	Levantar información sobre los puntos de atención y de información con el fin de verificar sus condiciones.

3.5. Gestión Jurídica / Dirección Jurídica

3.5.1 Grupo de Conceptor Jurídicos y Producción Normativa

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Actualización normativa	Actualizar de manera permanente la normatividad interna y conceptos emitidos en el SENA	Revisar y publicar en el Normograma Institucional la normatividad actualizada a través de un proveedor externo
Seguimiento y aporte a la agenda legislativa	Participar activamente en la función legislativa y reglamentaria en el que esté involucrado el SENA.	Remitir a la Dirección Jurídica los informes técnicos sobre los proyectos de ley y decretos reglamentarios, atendiendo términos de terceros.



3.5.2 Grupo de Gestión de Cobro Coactivo

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Actualizar los sistemas de información de cobro coactivo a nivel nacional	Mantener actualizados los sistemas de información de cobro coactivo por las regionales	Registrar las actuaciones de los procesos de cobro coactivo dentro de los sistemas de información oportunamente
Investigar los bienes de los deudores objeto de cobro coactivo	Realizar y fortalecer la investigación de bienes de los deudores de cobro coactivo	Solicitar la consulta de los bienes de los deudores del Sena que se encuentran en proceso de cobro coactivo para ser consultados en los portales de los convenios suscritos.
Promover estrategias de cobro coactivo a nivel nacional	Gestionar oportuna y eficazmente los procesos de cobro coactivo a su cargo	Atender las visitas aleatorias de seguimiento por muestreo a los procesos de cobro coactivo de las regionales de manera presencial
		Impulsar el proceso de cobro coactivo
	Realizar procesos de actualización normativa aplicables a cobro coactivo	Participar en la actualización normativa de cobro coactivo (presencial o virtual)

3.5.3 Grupo de Procesos Judiciales y Conciliaciones

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Seguimiento de procesos judiciales a favor y en contra de la entidad	Cumplir con los requisitos de la circular 171 de 2017, en lo referente al cumplimiento de los pagos de sentencias y conciliaciones	Realizar el seguimiento a los créditos judiciales y pagos oficiosos cumplimiento de sentencias judiciales a las regionales, en aquellos asuntos distintos a salarios, prestaciones, contrato realidad, y asuntos pensionales conforme a la Circular No.171/2017 del SENA, a través del reporte mensual en Excel, que enviará las regionales detallando las fechas de ejecutoria, solicitud de copias auténticas y fechas en donde se solicita el trámite de la viabilidad presupuestal. También el seguimiento del cumplimiento de acuerdos conciliatorios extrajudiciales y judiciales en los términos de la Circular No.171/2017 del SENA, especificando fecha de celebración de acuerdo, fecha de aprobación por la autoridad judicial, fecha en la que se acordó cumplir el fallo y fecha en la que se solicita el trámite de viabilidad presupuestal.
	Realizar el control, seguimiento y retroalimentación de los procesos judiciales del SENA	Atender y gestionar el cargue de información de los procesos en el sistema Ekogui en las regionales
		Comunicación de la decisión del comité de los casos estudiados en cada sesión.
		Llevar los casos de estudio ante el comité de defensa judicial y conciliaciones



3.5.4 Grupo de Recursos y Peticiones

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Sustanciar los recursos de apelación contra actos administrativos	Enviar el expediente para los recursos de apelación dentro de los términos de ley, por parte de las dependencias de la DG, OCI o regionales.	Proyectar las resoluciones de los recursos de apelación de acuerdo con el procedimiento, publicado en la plataforma compromiso.

3.5.5 Grupo Gestión de Convenios

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Capacitaciones Grupo Gestión de Convenios	Participar en las capacitaciones de temáticas asociadas a la gestión de convenios, así como los aplicativos dispuestos para su administración	Asistir y participar en las actividades o mesas de trabajo destinadas a recibir los lineamientos en materia de convenios, dirigido a directores regionales y subdirectores de Centros de Formación con funciones de director regional.
Secop II	Implementar el uso y buenas prácticas del aplicativo SECOP II relacionado con convenios.	Cumplir las estrategias frente a la implementación y uso de SECOP II, de acuerdo con lo establecido en la Circular No: 01-3-2020-000130 de fecha 23/07/2020 y demás expedidas

3.5.6 Grupo Integrado Gestión Contractual

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Gestión Contractual	Participar en las capacitaciones en materia de contratación estatal	Asistir a las capacitaciones planteadas desde la Dirección Jurídica sobre Manual de Contratación Administrativa y Manual de Supervisión e Interventoría de la entidad, así como las demás asociadas a la correcta gestión y supervisión contractual.

3.6. Gestión de Comunicaciones / Oficina de Comunicaciones

3.6.1 Célula de Comunicación transversal

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Audiobrand en las comunicaciones con enfoque pluralista y diferencial del SENA	Liderar desde DG y las regionales la implementación del audiobrand estructurado desde la antropología de la música, para consolidar la comunicación con enfoque pluralista y diferencial en las regionales que atienden grupos étnicos.	Ejecutar las acciones definidas en las fases del proyecto Audiobrand en las comunicaciones con enfoque pluralista y diferencial del SENA.



Estrategia Digital Nacional y Regional: Sinergias e interacciones.	Divulgar a través de las redes sociales institucionales, nacionales y regionales, los servicios del SENA y los contenidos producidos, generando espacios de dialogo con la ciudadanía y las respuestas a las pqrds presentadas a través de las redes sociales, cumpliendo con lo establecido en la Circular 01 de 2019 Presidencia de la Republica "Manejo y uso de redes sociales".	Elaborar productos de comunicación que soportan las estrategias y campañas programadas por DG y Regiones, divulgarlos a través de las redes sociales institucionales (nacionales y regionales) y responder las pqrds que se reciben a través de las redes en el marco de las campañas de comunicación.
Eventos propios y de terceros	Garantizar que los eventos nacionales y regionales, (propios y de terceros) se planeen articulados a la estrategia nacional de comunicaciones, se orienten a divulgar la marca SENA y cumplan con las medidas de austeridad establecidas en el Decreto 371 de 2021.	Registrar en el aplicativo plan de acción los eventos propios y de terceros, de carácter nacional y regional proyectados para la vigencia 2022, justificando la articulación de los mismos a la estrategia nacional de comunicaciones y proyectando los recursos del presupuesto nacional o regional requeridos para su ejecución.
Gestión de crisis y riesgo reputacional	Implementar a nivel nacional y regional el protocolo de manejo de crisis y riesgo reputacional articulando diferentes productos y canales de comunicación para gestionar acciones inmediatas ante una posible crisis reputacional.	Poner en práctica el monitoreo y levantamiento de la información de posibles riesgos reputacionales del SENA a nivel nacional para capacitar en vocería a los directores nacionales y regionales y así poner en práctica el manual de crisis reputacional y sus lineamientos en caso de crisis y riesgos reputacionales.
Gestión de la comunicación de los Centros de Formación	Liderar desde DG y las regionales la ejecución del proyecto estratégico para la gestión de la comunicación de los Centros de Formación, aportando la información requerida en las fases de este proyecto.	Aplicar las herramientas definidas en la fase de planeación del proyecto, diagnóstico de la comunicación en los centros de formación, análisis de los blogs existentes en la actualidad e implementación de las soluciones propuestas para la gestión de las comunicaciones en los centros de formación.
Gestión de medios de comunicación nacional y regional (medios digitales, ATL y BTL).	Gestionar la divulgación en medios masivos de comunicación nacionales, regionales conforme al Plan estratégico institucional, la estrategia nacional de comunicaciones y las prioridades de la Dirección General y regionales.	Programar las necesidades de divulgación en medios nacionales y regionales justificando la articulación de las mismas con el plan estratégico institucional, la estrategia nacional de comunicación, y las prioridades de DG y regionales.
Gestión del conocimiento, proyección y legado del SENA	Liderar desde DG y las regiones la ejecución del proyecto estratégico para las comunicaciones de las áreas misionales de la entidad y las vocerías principales en DG y regiones, aportando lo requerido para la documentación de la gestión del conocimiento del SENA como legado.	Aplicar las herramientas definidas en las fases del proyecto para la gestión del conocimiento en DG y regiones y la documentación del legado del SENA desde la comunicación misional y las vocerías.
Inteligencia de datos en la gestión de comunicaciones en DG y regiones	Liderar desde DG y las regionales la ejecución del proyecto estratégico para la inteligencia de datos en las mediciones del cuadro de mando de indicadores de gestión de comunicaciones en DG y las 33 regionales.	Aplicar las herramientas definidas en las fases del proyecto para la inteligencia de datos en las mediciones del cuadro de mando de indicadores de gestión de comunicaciones en DG y las 33 regionales.



Interacción digital entre el ciudadano y el SENA	Liderar desde DG y las regionales la ejecución del proyecto estratégico Conectados 2022, para mejorar la interacción digital entre el ciudadano y el SENA en DG y regiones.	Ejecutar en DG y regionales las acciones definidas en el marco del proyecto estratégico Conectados 2022, para consolidar las aplicaciones digitales orientadas a mejorar el alcance de la comunicación con las comunidades SENA y la ciudadanía en general, así como la prevención de fake news y otras acciones asociadas a la prevención de riesgos asociados a la comunicación digital.
Investigación focalizada y sistematización experiencias exitosas SENA	Liderar desde DG y las regiones la ejecución del proceso de investigación y sistematización de experiencias positivas SENA, aportando la información requerida en las fases de este proceso.	Aplicar las herramientas (focus group, encuestas y formularios para la sistematización) definidas para recolectar información fundamentada en la participación, la observación y el análisis de fenómenos sociales que permita la toma de decisiones acertada, la comunicación efectiva y posibilite identificar la forma como se debe direccionar el mensaje SENA a los diferentes grupos de valor.
Organización del archivo y la documentación del proceso Gestión de Comunicaciones	Garantizar la documentación de la gestión de comunicaciones en dirección general y regionales cumpliendo con lo establecido en los documentos del proceso y en las Tablas de Retención Documental.	Actualizar y organizar el archivo de las oficinas nacional y regionales de Comunicaciones (procesos, actas, procedimientos, formatos, etc.), cumpliendo con los lineamientos de Gestión Documental y garantizando la formalización de la gestión de comunicaciones a nivel nacional.
Plan de Comunicaciones 2022	Formular y ejecutar el plan de comunicación en DG y regionales para los grupos de valor (internos y externos) en el marco de la Estrategia Nacional de Comunicaciones SENA 2022, el manual de comunicación y articulando las necesidades de comunicación de las áreas de Dirección General, cada región y los centros de formación de las mismas.	Elaborar productos de comunicación que soportan las estrategias y campañas programadas en DG y Regiones, divulgarlos a través de los canales definidos y monitorear su alcance.
Planeación y contratación del equipo Nacional de Comunicaciones para la continuidad de la Estrategia Nacional de Comunicaciones	Conformar los equipos nacional y regional de comunicaciones dando cumplimiento al número de profesionales requeridos, perfiles y experiencia establecidos en la categorización regional y en la Estrategia Nacional de Comunicaciones.	Remitir a la oficina nacional de comunicaciones las hojas de vida con los perfiles y experiencia, informe de desempeño del equipo de comunicaciones nacional y regional.
Posicionamiento comunicacional del SENA como la cuna de los principales talentos innovadores del país.	Liderar desde DG y las regionales la implementación de las acciones para el posicionamiento comunicacional del SENA como cuna de los principales talentos innovadores del país.	Ejecutar las acciones definidas en el marco del proyecto estratégico Talento SENA 2022, para hacer visible el talento y potencial de todos los que hacen parte del SENA, y participar en los espacios programados para homenajear a quienes se han convertido en una inspiración para todos en vigencia 2022.

4. Procesos Misionales

4.1. Gestión De Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad / Dirección De Empleo y Trabajo

4.1.1 Coordinación Nacional De La Agencia Pública De Empleo



TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Atención a Desplazados por fenómenos naturales, INPEC, Remitidos por el PAL, Soldados campesinos Sobrevivientes minas antipersonales en los servicios de formación e intermediación laboral	Gestionar la participación de la Población Vulnerable en la oferta institucional	Articulación con las áreas misionales para el acceso de estas poblaciones a la oferta institucional
Atención a mujeres	Promover el acceso de las mujeres a la oferta institucional del SENA trabajando articuladamente con los mecanismos de género, en especial los servicios de intermediación de laboral.	Adelantar acciones de orientación ocupacional a las mujeres con el fin de cualificar sus perfiles a través de la oferta institucional, y contribuir a la eliminación de brechas de género existentes en el mercado laboral.
Atención a Población Víctima de la Violencia	Articular a nivel institucional e interinstitucional acciones para la atención de los Sujetos de Reparación Colectiva, priorizados por la Unidad para las Víctimas, según las medidas contempladas en los Planes integrales de Reparación Colectiva, PIRC.	Participar en los espacios interinstitucionales convocados para la atención de los SRC y articular con la Unidad para las Víctimas el acercamiento y concertación de acciones para atender las medidas a cargo del SENA, de los SRC priorizados por la Unidad.
	Articular con los centros de formación la atención de las acciones concertadas con la Población Víctima y las solicitudes de las Entidades del SNARIV.	Adelantar procesos de concertación en los diferentes espacios de concertación de la Población Víctima y a través de los instructores contratados con la Ficha Bpin de Víctimas, desarrollar los procesos formativos.
	Atender a las víctimas incluidas en los listados de focalización de oferta, relacionadas en las remisiones administrativas.	Analizar y depurar la base de datos de las remisiones administrativas cargadas al SENA en el aplicativo SIGO y de acuerdo con la necesidad presentar la oferta institucional y propender por la inclusión de las víctimas en la misma.
	Atender a través de la oferta institucional los beneficiarios de los órdenes judiciales enmarcados en los fallos de restitución de tierras y las Sentencias de Justicia y Paz.	Presentar la oferta institucional y propender por la inclusión de las víctimas reconocidas en los Fallos de Restitución de Tierras y las Sentencias de Justicia y Paz. Proyectar los informes con los avances de la gestión adelantada a los jueces y magistrados especializados en restitución de tierras, así como reportar en la herramienta digital SharePoint las evidencias a presentar a la comisión de seguimiento a la implementación de la Ley de Víctimas
	Fortalecer la articulación interinstitucional con los Entes Territoriales y las Entidades del SNARIV para la consecución de recursos técnicos y financieros que agreguen valor al proceso de emprendimiento, que se brinda a la Población Víctima.	Brindar acciones de emprendimiento a personas víctimas del desplazamiento forzado
	Garantizar la presencia del SENA en los Centros Regionales de Atención a Víctimas	Brindar talleres de orientación ocupacional de manera presencial y virtual en los Centros Regionales de Atención a Víctimas y presentación de la oferta institucional.
	Promover la participación de personas víctimas de desplazamiento forzado que acceden a programas de formación profesional integral	Brindar servicios de formación profesional integral
	Socialización de los servicios de la APE en los diferentes espacios de implementación de política pública	Brindar servicios de orientación ocupacional



Inclusión educativa de aprendices con discapacidad, en programas de formación titulada y complementaria en modalidad presencial, virtual y a distancia.	Promover la inclusión educativa de los aprendices con discapacidad en la oferta de formación para el trabajo.	Articular la oferta de servicios con el sector productivo, entes territoriales, Agencias de Cooperación Internacional, organizaciones de y para personas con discapacidad, con el fin de lograr mayor cobertura, pertinencia e impacto. Identificar los ajustes razonables, entre ellos el intérprete de lenguaje de señas, que requiere el aspirante y el aprendiz con discapacidad de acuerdo con las necesidades, tipo de discapacidad y modalidad de formación, para promover la interacción entre la comunidad educativa y los usuarios con discapacidad.
Inclusión laboral de las personas con discapacidad en los servicios de intermediación laboral.	Impulsar estrategias de acercamiento con el sector empresarial, para sensibilizarlos acerca de los beneficios tributarios e incentivos económicos por contratar personas con discapacidad de acuerdo con los lineamientos remitidos por la Coordinación Nacional de la APE.	Articular a través de los gestores estratégicos la oferta de servicios de intermediación laboral con el sector empresarial, con el fin de promover la vinculación laboral de personas con discapacidad.
Intermediación laboral - Hidrocarburos	Articular con las empresas del sector hidrocarburos, la participación de la APE en los procesos de búsqueda de talento humano, de acuerdo a la guía y normatividad vigente para el procedimiento de la gestión de solicitudes para el desarrollo de proyectos en este sector.	Atender requerimientos de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos
Intermediación laboral - Colocaciones de Egresados	Promover la inclusión laboral en ocupaciones de los egresados SENA, a través de los servicios de intermediación laboral y orientación ocupacional de la APE	Realizar la orientación ocupacional e intermediación laboral de manera presencial o virtual de los egresados Sena, para promover su inserción en el mercado laboral. Así mismo se debe asignar un orientador de la APE como enlace de cada uno de los centros formación de las regionales, para promocionar los servicios de la APE e impulsar las colocaciones de los egresados de los centros.
Intermediación laboral - Economía Naranja	Promover la inclusión laboral en ocupaciones de Economía Naranja, siguiendo la guía práctica de la APE y la Guía SENA de Economía Naranja	Implementar estrategias y acciones encaminadas al registro de vacantes y logro de colocaciones clasificadas como Economía Naranja
Intermediación laboral - encuentros empresariales	Realizar encuentros empresariales regionales bajo la guía de operación para presentación, promoción y divulgación de los servicios que brinda la APE y promoción de los perfiles de los egresados del SENA, e inclusión laboral de jóvenes, consecución de vacantes, según las metas establecidas para cada Regional.	Articular acciones con el sector empresarial que permitan contribuir a la promoción de nuevas oportunidades de empleo. Estos encuentros se deben desarrollar de acuerdo a las etapas que se manejan de planeación, desarrollo y seguimiento.
Intermediación laboral - escala de medición de calidad de la información	Contribuir a la efectividad en la colocación y en la calidad de la información reportada en la aplicación de la APE siguiendo las directrices de la Dirección General.	Gestionar el reporte emitido por la Coordinación Nacional de la APE, con el fin de identificar las colocaciones múltiples, las solicitudes en estado de seguimiento y las empresas pendientes por validar.



Intermediación Laboral - Ferias de empleo	Realizar ferias y microferias de empleo presenciales o virtuales de acuerdo a la guía de operación para facilitar el encuentro organizado entre las empresas que requieren talento humano y las personas que requieren una oportunidad laboral, según las metas establecidas para cada Regional.	Organizar las ferias y microferias de empleo a nivel regional de acuerdo a la guía de operación, virtuales o presenciales teniendo en cuenta las tres etapas principales entre las que se encuentran: planeación, ejecución y seguimiento a los resultados de cada jornada. En caso de ser presenciales debe tenerse en cuenta las condiciones y autorizaciones por las autoridades locales por efectos del Covid-19
Intermediación Laboral - Oficinas Móviles	Realizar jornadas de oficinas móviles de acuerdo a la guía de operación para ampliar la cobertura de los servicios de intermediación laboral y orientación ocupacional de la APE.	Coordinar la realización de las jornadas de oficina móvil de acuerdo a la guía de operación de la APE, siguiendo los procesos de alistamiento, desplazamiento de la móvil, realización de las jornadas y seguimiento de las mismas. En caso de ser presenciales debe tenerse en cuenta las condiciones y autorizaciones por las autoridades locales por efectos del Covid-19
Intermediación laboral - oficinas satélites	Informar a la Dirección general previamente la planeación de apertura de oficinas satélites de la Agencia Pública de Empleo SENA, en alianza con entes territoriales, privados, y centros de formación del SENA, bajo los estándares definidos desde la UASPE	Monitorear el desarrollo y vigencia de alianzas y convenios con entes territoriales, universidades, entes privados, que permitan el control y la apertura de nuevos puntos de atención para la prestación del servicio de la Agencia Pública de Empleo, gestionando con la Dirección General y los centros de formación nuevos espacios para el montaje de oficinas satélites de la APE.
Intermediación laboral - Orientación ocupacional	Brindar herramientas a los usuarios que favorezcan el desarrollo de habilidades para facilitar la búsqueda activa de empleo y la participación en los procesos de selección, de acuerdo a la guía de orientación ocupacional.	Realizar la orientación ocupacional a través de talleres individuales o grupales de manera presencial o virtual, de acuerdo a la caja de herramientas y la Guía de orientación. En caso de ser presenciales debe tenerse en cuenta las condiciones y autorizaciones por las autoridades locales por efectos del Covid-19
Intermediación laboral y orientación ocupacional - Municipios PDET	Brindar herramientas a la población de los municipios PDET que favorezcan el desarrollo de habilidades para facilitar la búsqueda activa de empleo y la participación en los procesos de selección, de acuerdo a la guía de orientación ocupacional y la directriz de la Dirección General.	Realizar la orientación ocupacional en los municipios PDET a través de talleres individuales o grupales de manera presencial o virtual, de acuerdo a la caja de herramientas y la Guía de orientación.
Intermediación laboral y orientación ocupacional a jóvenes entre los 18 y 28 años	Promover los servicios de intermediación laboral de la población joven	Articular con el sector productivo la consecución de vacantes para promover la inserción laboral de los jóvenes, realizar ferias de empleo, talleres de orientación, todo lo anterior dirigido a jóvenes. Articulación con los entes territoriales (Alcaldías con secretarías de Juventud, por ejemplo) para vincular a la APE en los diferentes programas que manejen dirigido a jóvenes.



Intermediación laboral y orientación ocupacional a través del Chatbot	Brindar atención a los usuarios buscadores de empleo y empresarios que escalen requerimientos para asesores personalizados a través del chatbot Mariape.	Seleccionar un equipo de atención por regional para el Chatbot. Brindar respuesta a los requerimientos de los usuarios que se reciben vía Chatbot. Realizar seguimiento a la respuesta de las solicitudes que llegan vía Chatbot.
Orientación ocupacional - medición de satisfacción	Fortalecer el proceso de gestión para el empleo, buscando la pertinencia en el servicio, mediante la encuesta de satisfacción aplicada a los usuarios por las APE regionales.	Aplicar la encuesta según documento compartido de Google drive a los usuarios de la APE, para medir su satisfacción en lo referente a los servicios prestados, adicionalmente se deben atender las recomendaciones producto de los resultados de la encuesta en pro de la mejora en la prestación de los servicios.
Poblaciones Vulnerables - Atención a los pueblos indígenas.	Adelantar acciones de formación profesional con enfoque pluralista y diferencial en temas de interés de los pueblos indígenas en el marco de los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo.	Articular con el Ministerio de Vivienda la atención de pueblos indígenas a través de acciones de formación profesional integral en áreas de autoconstrucción de vivienda.
	Fortalecer los procesos comunicativos de los pueblos indígenas.	Brindar acciones de formación profesional integral en áreas de comunicaciones a los pueblos indígenas.
Poblaciones Vulnerables - Atención a personas en proceso de reintegración o reincorporación.	Atender a la población misional de la ARN (Reincorporación o Reintegración) en procesos de intermediación laboral y orientación ocupacional.	Brindar acciones de orientación ocupacional, presencial o virtual, a la población focalizada por la ARN en proceso de reintegración o reincorporación, de acuerdo a los cronogramas establecidos en territorio entre las dos entidades.
Poblaciones Vulnerables - Atención a población Adolescente trabajador, adulto mayor y adolescente en conflicto con la ley penal	Articular con las áreas misionales del SENA, para promover la vinculación de estas poblaciones a los programas de formación profesional integral trabajando articuladamente con otras instituciones del Gobierno nacional y entes territoriales.	Brindar acciones de formación profesional integral para calificar o recalificar sus perfiles ocupacionales.
Poblaciones Vulnerables - Atención a población migrante	Facilitar el acceso en la ruta de empleabilidad de la Agencia Pública de Empleo SENA a la población migrante.	Realizar la inscripción de los migrantes en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo, brindando acciones de orientación ocupacional para identificar los intereses ocupacionales de la población migrante y fortalecer las habilidades que faciliten la inserción laboral.
Poblaciones Vulnerables - Atención comunidades Negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales - NARP	Fortalecer las capacidades para la generación de ingresos a través de los servicios de emprendimiento y formación de la entidad.	Formulación de planes de negocios para la creación y fortalecimiento de empresas de comunidades NARP
	Promover el acceso a la oferta de formación profesional integral e intermediación laboral de los miembros de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, para mejorar sus perfiles ocupacionales e incidir en sus niveles de inserción laboral.	Efectuar procesos de concertación y atención con comunidades NARP, para su inclusión en la oferta institucional teniendo en cuenta el enfoque diferencial étnico afro.
Poblaciones vulnerables - lideresas y defensoras en DDHH	Implementar la oferta institucional, dirigida a lideresas y defensoras de derechos humanos, de acuerdo a la demanda solicitada y el cumplimiento de los requisitos de ingreso establecidos por la institución.	Realizar jornadas de concertación y atención personalizada, facilitando el acceso a la oferta institucional (formación, emprendimiento e intermediación laboral) de las lideresas y defensoras de Derechos Humanos.



Poblaciones Vulnerables - Pueblo Rrom	Impartir acciones de formación profesional integral al pueblo Rrom.	Brindar acciones de formación profesional integral, en las modalidades tanto presencial como virtuales concertadas previamente con los representantes del pueblo gitano.
---------------------------------------	---	--

4.1.2 Coordinación Nacional Del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Análisis del mercado laboral	Apoyar las diferentes estrategias del Observatorio sobre análisis del mercado laboral, consultar y utilizar la información estadística generada por el grupo para la orientación de acciones de formación y empleo.	Apoyar el trabajo de mantenimiento de mapas y perfiles ocupacionales de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O) y de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) que contribuya a la actualización anual de estas clasificaciones.
		Consultar las cifras del mercado laboral de la respectiva regional a través del mapa interactivo de Cifras del mercado laboral
		Implementar la clasificación única de ocupaciones en los diferentes procesos misionales con el apoyo técnico del Observatorio.
	Consultar y utilizar la matriz de pertinencia para la orientación de acciones de formación y empleo	Retroalimentar al Observatorio el resultado de la gestión realizada con las alertas sobre proyectos de inversión potencialmente generadores de empleo.
		Analizar los resultados de la matriz de pertinencia y cada una de sus dimensiones, para los programas de la respectiva regional, y aplicarlos en la toma de decisiones en materia de oferta educativa.
		Revisar los resultados de la vinculación de los egresados de la respectiva regional para acciones de formación y empleo
		Revisar los resultados trimestrales de la tendencia de las ocupaciones para acciones de orientación ocupacional y empleo

4.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo

4.2.1 Coordinación Nacional De Emprendimiento

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Estrategias para el aprendizaje autónomo de los aprendices del programa SER	Fortalecer el modelo de atención rural en la modalidad blended learning acorde a las condiciones de los usuarios y del territorio	Gestionar la operación de las comunidades de Aprendizaje agrícola pecuario, economía naranja, empresarial agroindustrial
Atención municipios PDET	Atender prioritariamente los municipios PDET fortaleciendo la articulación con la Agencia de Renovación del Territorio para la atención de planes y proyectos	Concertar con la ART, Entes y Comunidades de los municipios PDET para la atención prioritaria en temas de emprendimiento rural.



Creación de Empresas del sector de economía naranja.	Orientar y asesorar a través de los Centros de Desarrollo Empresarial a emprendedores de economía naranja, de acuerdo a la ruta emprendedora del SENA, bajo el compromiso establecido por el SENA en el plan nacional de desarrollo,	Realizar procesos de orientación y asesoría a emprendedores que tengan ideas de negocio, iniciativas empresariales o unidades productivas pertenecientes al sector de economía naranja, bajo el procedimiento de gestión de emprendimiento y empresarismo
Creación de Empresas financiadas por el Fondo Emprender	Acompañar a los emprendedores que presentan iniciativas de negocios susceptibles de ser apoyadas con recursos de capital semilla, de acuerdo a la ruta emprendedora del SENA, bajo el compromiso establecido en el plan estratégico del SENA.	Realizar procesos de orientación y asesoría a emprendedores que tengan ideas de negocios que puedan ser beneficiadas con recursos capital semilla provenientes del fondo emprender
Cumplimiento a los compromisos establecidos en el Memorando de Entendimiento SENA - Min Agricultura para fortalecer la Política de Agricultura por Contrato.	Fortalecer la atención de emprendedores y pequeños y medianos productores en la capacitación y acompañamiento en Buenas Prácticas Agrícolas, Ganaderas y Porcinas, El Campo a un Clic y acceso a ruedas de negocios	Desarrollar procesos formativos para capacitar Productores en Buenas Prácticas Agrícolas, Ganaderas y Porcinas y Acercar emprendedores atendidos a los mecanismos de comercialización a través de plataformas de comercio electrónico y ruedas de negocios
Definir las habilidades blandas que debe adquirir el potencial emprendedor para cada una de las fases del emprendimiento y proponer ajustes y articulación de la oferta programática de las entidades del nivel nacional teniendo en cuenta los requerimientos de habilidades establecidos.	Fortalecer los entrenamientos en habilidades blandas.	Ejecutar los entrenamientos habilidades blandas
Desarrollar una agenda de espacios de encuentro con los beneficiarios de los programas de apoyo al emprendimiento del Fondo Emprender, donde se fomenten las redes entre emprendedores con intercambio de experiencias, contactos, cadenas productivas, mentalidad de innovación, entre otros.	Estrategia para el aumento de usuarios en la Red de Emprendedores SENA, con el fin que pueda conocer toda la oferta y beneficios	Potencializar la Red de Emprendedores marca SENA.
Entrenamientos en educación financiera	Ejecutar el entrenamiento de educación financiera, de acuerdo con el CONPES 4005.	Ejecutar los entrenamientos de educación financiera
Escalar y rediseñar mecanismos para otorgar capital semilla a través del Fondo Emprender, a emprendimientos de base tecnológica o con vocación innovadora, donde se consideren para la condonación, entre otros ajustes, igual relevancia al crecimiento en ventas que a la generación de empleos formales.	Implementar de convocatorias de capital semilla orientada a emprendimientos de base tecnológica o con vocación innovadora.	Identificar emprendimientos con base tecnológica e innovadores, para postularlos a convocatorias Fondo Emprender.
Fortalecer las empresas que se crean a través de la ruta de emprendimiento	Estrategia para el fortalecimiento, crecimiento y escalabilidad empresarial	Asesoría para el fortalecimiento de las empresas marca SENA
Fortalecimiento del emprendimiento rural sostenible	Implementar las metodologías de asociatividad y economía solidaria en los procesos de formación y fortalecimiento del programa SER	Desarrollar los procesos formativos en la línea de negocios rurales y fortalecimiento aplicando las metodologías de fomento del trabajo asociativo-cooperativo.
Gestionar alianzas estratégicas que permitan fortalecer los emprendimientos atendidos por el programa SER	Establecer compromisos estratégicos en los planes, políticas y proyectos en las regiones con acciones precisas de formación y fortalecimiento del programa SER que aporten al desarrollo de estos.	Realizar alianzas enmarcadas en los planes, políticas y proyectos priorizados en las regiones y dar cumplimiento a los compromisos establecidos desde Dirección General en los diferente planes y proyectos de política pública.



Operativizar los compromisos establecidos en política pública para el control a la deforestación y gestión sostenible de los bosques	Fortalecer la oferta de formación para el emprendimiento, con énfasis en temas de deforestación, cambio climático y gestión sostenible de los bosques para las comunidades en las diferentes regiones del país afectadas por la deforestación.	Concertar y priorizar acciones de formación en cada Regional y Centro de Formación en los municipios establecidos en el Conpes.
Operativizar los compromisos establecidos en política pública para la atención de mujeres rurales	Implementar las estrategias y protocolos que permitan focalizar acciones para la generación de emprendimientos con mujeres rurales	Concertar y priorizar oferta de formación y fortalecimiento de emprendimientos en favor de la autonomía económica de las mujeres
Potencializar la transformación digital en los procesos de atención, especialmente en el canal virtual (Centro de Desarrollo Empresarial Virtual)	Estrategia de comunicación y divulgación, para potencializar el uso del canal virtual (Centro de Desarrollo Empresarial Virtual)	Orientar a emprendedores en el servicio del canal virtual (Centro de Desarrollo Empresarial Virtual)
Priorizar a las mujeres en los canales de atención, para acceso a los servicios de emprendimiento	Ejecutar la estrategia de atención prioritaria para mujeres en la ruta emprendedora.	Orientar a mujeres en los servicios de emprendimiento, con el fin de crear y fortalecer empresas
Programa de formación en competencia emprendedores	Sensibilizar a la comunidad sobre el programa de formación en competencia emprendedores.	Fomentar el programa de comportamiento emprendedor en la comunidad de aprendices.
Reactivación y crecimiento sostenible con la población joven y mujer rural	Dar cumplimiento a los compromisos de política pública en atención a mujeres y jóvenes rurales en municipios rurales y rurales dispersos	Concertar y priorizar oferta de formación y fortalecimiento de emprendimientos en favor de jóvenes y mujeres rurales de acuerdo a la meta que establezca la Dirección General
Universalizar la implementación de las competencias emprendedoras en los programas de formación para el emprendimiento SER	Adoptar y ejecutar la metodología desarrollada para abordar competencias emprendedoras en los programas de formación para el emprendimiento SER	Fortalecer las capacidades del talento humano encargado de impartir la formación para el emprendimiento y monitorear su implementación y resultados

4.3. Gestión De Instancias De Concertación y Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo

4.3.1 Grupo De Cualificaciones y Formación A Lo Largo De La Vida

4.3.2 Grupo De Gestión De Competencias Laborales

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Gestión de competencias laborales - Mesas Sectoriales	Fortalecer y posicionar a las Mesas Sectoriales en las regiones	Vincular representantes del sector productivo, académico y gubernamental en las regiones a través de los Centros asociados
Gestión de competencias laborales - Proceso de normalización	Actualizar las Normas Sectoriales de Competencia Laboral del sector agro	Identificar las funciones del sector agro que deben ser actualizadas en 2022
	Actualizar las Normas Sectoriales de Competencia Laboral del TICS y 4RI	Identificar las funciones del sector TICS y 4RI que deben ser actualizadas en 2022
	Articular con el Min trabajo para la elaboración de la propuesta del Subsistema de Normalización de Competencias Laborales	Brindar elementos para la propuesta del Subsistema de Normalización que lidera el Min trabajo a partir de la experiencia como organismo normalizador del país



4.4. Gestión De Certificación De Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo

4.4.1 Grupo De Evaluación y Certificación De Competencias Laborales

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Atención a migrantes, mujeres, jóvenes, sectores de economía naranja, poblaciones vulnerables y otras según políticas gubernamentales	Adelantar proyectos de ECCL para atender todo tipo de población, según las políticas gubernamentales y las prioridades identificadas por la DSNFT	Generar estrategias para la oportuna atención a migrantes, mujeres, jóvenes, sectores de economía naranja, poblaciones vulnerables y otras según políticas gubernamentales y lineamientos de la DSNFT
Certificación	Realizar convocatorias nacionales y regionales para la inscripción de candidatos al proceso ECCL	Ejecutar acciones para consolidar la estrategia de Certificación a nivel nacional y a nivel de regionales para la promoción de la oferta de certificación de competencias laborales
Estrategia de proyectos nacionales	Promover la ejecución de proyectos nacionales de ECCL	Ejecutar proyectos nacionales de ECCL para atender las necesidades o requerimientos específicos de las regiones
Identificación y cierre de brechas de competencia laboral, a partir de la evaluación y certificación de competencias laborales	Promover proyectos especiales de ECCL para la identificación y cierres de brechas de competencia	Atender proyectos especiales de ECCL para la identificación y cierre de brechas de competencia laboral, previamente acordados con el Grupo de ECCL
Línea de atención nuevas oportunidades para la empleabilidad	Promover a través de proyectos de ECCL, la implementación de la línea de atención "nuevas oportunidades para la empleabilidad"	Implementar la línea de atención "nuevas oportunidades para la empleabilidad"
Reconocimiento de la certificación de competencias laborales en programas de formación técnica y tecnológica	Promover el reconocimiento de la CCL en programas de formación	Desarrollar estrategias relacionadas con el reconocimiento de la certificación de competencia laborales en programas de formación
Verificaciones al proceso Gestión de evaluación y certificación de competencias laborales	Realizar verificaciones del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para garantizar la calidad y transparencia	Verificar el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

4.4.2 Grupo de formación continua especialidad

4.5. Gestión De La Innovación y La Competitividad / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo

4.5.1 Grupo de Formación Continua Especializada

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada	Ejecutar el Programa de Formación Continua Especializada, con el fin de promover la actualización y adquisición o cierre de brechas de las competencias de los trabajadores, mediante la cofinanciación de proyectos de formación continua especializada, diseñados a la medida de las necesidades de las empresas, entidades y/o gremios aportantes de parafiscales al SENA.	Divulgar la convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada a nivel nacional.



	Ejecutar el Programa de Formación Continua Especializada, con el fin de promover la actualización y adquisición o cierre de brechas de las competencias de los trabajadores, mediante la cofinanciación de proyectos de formación continua especializada, diseñados a la medida de las necesidades de las empresas, entidades y/o gremios aportantes de parafiscales al SENA.	Divulgar la convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada a nivel nacional.
	Ejecutar el Programa de Formación Continua Especializada, con el fin de promover la actualización y adquisición o cierre de brechas de las competencias de los trabajadores, mediante la cofinanciación de proyectos de formación continua especializada, diseñados a la medida de las necesidades de las empresas, entidades y/o gremios aportantes de parafiscales al SENA.	Divulgar la convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada a nivel nacional.
Transferencia de conocimiento de los proyectos aprobados en el marco de la convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada	Ejecutar el Programa de Formación Continua Especializada, con el fin de promover la actualización y adquisición o cierre de brechas de las competencias de los trabajadores, mediante la cofinanciación de proyectos de formación continua especializada, diseñados a la medida de las necesidades de las empresas, entidades y/o gremios aportantes de parafiscales al SENA.	Promover y participar de la transferencia de conocimiento y tecnología del Programa de Formación Continua Especializada

4.6. Gestión De La Innovación y La Competitividad / Dirección De Formación Profesional

4.6.1 Grupo Ejecución De La Formación Profesional

4.6.2 Grupo Sennova

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
CONVOCATORIAS SENNOVA	Desarrollar la Convocatoria anual SENNOVA dirigida a los Centros de Formación profesional y Direcciones regionales, con el objetivo de conformar un banco de proyectos que den respuesta a necesidades regionales de I+D+i identificadas y garanticen la sostenibilidad y desarrollo de actividades de las estrategias nacionales, de acuerdo con los lineamientos estratégicos nacionales e institucionales.	Participar en la Convocatoria mediante la formulación de proyectos en I+D+i, de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Dirección de Formación Profesional.
EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y TÉCNICA DE PROYECTOS SENNOVA	Controlar la destinación específica y exclusiva del presupuesto asignado a cada proyecto SENNOVA aprobado teniendo como principio la austeridad en el gasto	Cumplir con la destinación específica de los recursos asignados a cada proyecto aprobado tal y como se especifica en las resoluciones de presupuesto desde la apertura presupuestal. Cualquier cambio debe ser aprobado en otra resolución de presupuesto.



	Registrar el presupuesto en el aplicativo SIIF Nacional teniendo en cuenta que en el espacio del objeto contractual se logre identificar el concepto interno SENA y el/los códigos SGPS de los proyectos asociados a cada registro presupuestal, además del resumen del objeto del contrato.
	Solicitar los traslados presupuestales entre rubros de un mismo proyecto únicamente en los casos donde se justifique técnicamente que se requieren para cumplimiento de los objetivos de los proyectos en el marco de los lineamientos de la Convocatoria SENNOVA.
Ejercer medidas de control para una efectiva ejecución de los recursos del BPIN de Innovación en los Centros de Formación	Solicitar modificaciones presupuestales de manera oportuna y excepcional, en consideración al principio de planeación, respecto de la formulación de los proyectos a través de comunicación radicada al Grupo SENNOVA, adjuntando el acta de seguimiento a proyectos en la que se contemple la justificación de la modificación presupuestal y los soportes de las circunstancias que se expongan. El Grupo Sennova evaluará y comunicará la decisión de autorización o no de la solicitud, para ello podrá solicitar los ajustes y soportes adicionales que se requieran.
	Solicitar movimientos y/o aclaraciones presupuestales a la Coordinación Sennova solo en dos momentos de cada mes: • Momento 1: Del día 1 al día 12 de cada mes (días calendario) • Momento 2: Del día 20 al día 27 de cada mes (días calendario) Si la solicitud no es aprobada se dará respuesta a la comunicación interna, de lo contrario se verá reflejada en la resolución correspondiente.
Garantizar la ejecución oportuna de los recursos del BPIN de Innovación para el desarrollo de actividades en I+D+i en los Centros de formación	Orientar a los Centros de Formación para la ejecución de los recursos que se asignen en la apertura presupuestal para la compra de materiales de formación, adquisición de maquinaria y equipo y demás rubros indicados en los Lineamientos Operativos SENNOVA, garantizando que queden comprometidos durante el primer semestre del año. De lo contrario, estos recursos se sujetarán a las medidas de optimización definidas por la entidad.



	Garantizar la ejecución técnica de los proyectos aprobados en la Convocatoria SENNOVA 2022 para generar capacidades en I+D+i al interior de los Centros de Formación, dentro del cronograma establecido en cada proyecto.	Garantizar la debida documentación de la ejecución de los proyectos aprobados desde su apertura oficial por medio del diligenciamiento del acta de inicio (GIC-F-037), el seguimiento bimestral a través del formato Marco Lógico Proyectos Seguimiento Técnico (GIC-F-004) y el Acta de Cierre del Proyecto (GIC-F-017); y su ubicación o carga en los medios dispuestos por la Coordinación Sennova.
		Solicitar modificaciones técnicas a los proyectos SENNOVA de manera excepcional, que no afecten el objetivo general y los objetivos específicos, a través de comunicación radicada al Grupo SENNOVA, adjuntando el acta de seguimiento a proyectos y el formato GIC-F-004, con la justificación de la modificación técnica. El Grupo SENNOVA evaluará y comunicará la decisión de autorización o no de la solicitud.
	Reportar de manera detallada a la Coordinación SENNOVA las acciones en cada Centro de Formación que muestren una adecuada dinámica en la ejecución de los recursos del BPIN de Innovación	Reportar el estado en el que se encuentran los recursos que aún no cuentan con compromiso o registro presupuestal indicando de manera clara la gestión que ha hecho el Centro para su ejecución, especificando autorizaciones pendientes por parte de la Regional o de la Dirección General según la fecha de la solicitud, último contacto y rol, y estado al cierre; o si el proceso de compra está en el SECOP y/o tienda virtual del estado (cuando aplique) reportando el código del proceso, el link y su estado, y los rubros, sus montos y proyectos SGPS vinculados con el proceso de compra.
	Reportar de manera detallada a la Coordinación SENNOVA las acciones en cada dependencia que muestren una adecuada dinámica en la ejecución de los recursos del BPIN de Innovación	Informar al Grupo SENNOVA el estado de cada una de las solicitudes relacionadas con aprobaciones presupuestales de las dependencias del BPIN de Innovación solicitadas por los Centros de Formación a la Regional indicando la solicitud, fecha de solicitud, el estado de aprobación y fecha del último estado, y la observación donde se dejó claro las razones por las cuales no se ha dado respuesta en dado caso, de cada una de los centros de formación que hacen parte de la regional, y las medidas correctivas al respecto de cada una.
FOMENTO DE LA APROPIACIÓN DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGIA Y CULTURA DE LA INNOVACIÓN	Fomentar la apropiación de la ciencia, tecnología y cultura de la innovación por medio de escenarios de transferencia del conocimiento y la implementación de diferentes estrategias de divulgación y actividades de apropiación de acuerdo con las necesidades de los diferentes actores del ecosistema SENNOVA	Promover escenarios de transferencia del conocimiento e implementar estrategias de divulgación y actividades de apropiación que fortalezcan las capacidades del recurso humano en CTel de acuerdo con las necesidades de los diferentes actores del ecosistema SENNOVA



FORTALECIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES EN CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN	Desarrollar estrategias que fortalezcan los Grupos y semilleros de Investigación de los Centros de Formación para la vinculación de los egresados SENA en la formulación y desarrollo de los proyectos de investigación, innovación y desarrollo tecnológico, así como propiciar su participación en las estrategias SENNOVA	Generar estrategias de participación activa y permanente de los egresados SENA a través de su vinculación como investigadores expertos o investigadores junior en los grupos y semilleros de investigación y demás estrategias SENNOVA.
	Desarrollar estrategias que fortalezcan los Grupos y semilleros de Investigación de los Centros de Formación y los semilleros de investigación de las tecnoacademias a través de la estructuración de la Hoja de ruta organizativa para la consolidación de las actividades en investigación, innovación y desarrollo tecnológico al interior y exterior de la entidad	Implementar acciones para el reconocimiento de las actividades desarrolladas por los instructores con rol de líder de grupo y líder de semillero de investigación fortaleciendo las actividades en CTel (Min Ciencias) que redundan en la generación de capital intelectual gestionable y mayor vinculación de la comunidad SENA en estos procesos.
	Desarrollar estrategias que fortalezcan los Grupos y semilleros de Investigación de los Centros de Formación, y los semilleros de investigación de las tecnoacademias a través de la estructuración de la Hoja de ruta organizativa para la consolidación de las actividades en investigación, innovación y desarrollo tecnológico al interior y exterior de la entidad	Desarrollar estrategias al interior de los grupos de investigación que converjan en la identificación oportuna de necesidades de I+D+i, uso responsable de la capacidad instalada de los Centros de Formación y presentación del conocimiento generado de acuerdo con los lineamientos de Min Ciencias
		Fortalecer las habilidades en investigación aplicada y procesos en CTel en los instructores con rol de líderes de grupos de investigación, líderes de semilleros y aprendices en semilleros.
	Impactar a las empresas del sector con formación complementaria en el ambiente de formación actualizado y/o modernizado.	Reportar el número de empresas atendidas con formación complementaria en el ambiente de formación actualizado y/o modernizado.
	Implementar estrategias para garantizar el impacto en los programas de formación de la entidad, desde las acciones de actualización y modernización de ambientes con el fin de mejorar la calidad de la formación profesional y fortalecer las actividades de investigación, innovación y desarrollo tecnológico.	Fomentar la formulación y/o ejecución de proyectos de I+D+i con y sin recursos de la convocatoria por cada ambiente de formación actualizado y/o modernizado para el fortalecimiento de las capacidades en investigación, innovación y desarrollo tecnológico en el centro de formación.
		Realizar actividades formativas en el ambiente de formación actualizado y/o modernizado, reportando el número de programas de formación, número de aprendices y competencias laborales impactadas.
		Realizar seguimiento a los proyectos de I+D+i formulados y ejecutados con y sin recursos de la convocatoria por cada ambiente de formación actualizado y/o modernizado, reportando el número de programas de formación y aprendices vinculados y beneficiados.



FORTALECIMIENTO ECOSISTEMA SENNOVA	Configurar escenarios locales de soporte científico y tecnológico entre y para los actores locales del SENA, a partir de sus fortalezas y necesidades	Diseñar e implementar estrategias para el fortalecimiento de SENNOVA como un espacio OTC y OTT, fortaleciendo el vínculo Universidad-Empresa en materia de propiedad intelectual, negociación y/o comercialización de tecnologías y generación de capacidades locales, donde se incluya, apoyo para la generación de portafolios de tecnologías y PI disponible, asesoría en procesos de negociación, contratación y ejecución de contratos
	Configurar esquemas de Gerencia, gestión y negociación de la I+D+I que produce el ecosistema SENNOVA	Implementar el desarrollo progresivo de pilotos a Centros de formación para la gestión de capacidades tecnológicas y científicas a partir de un modelo de gerencia de la I+D+I para los centros de formación.
	Fortalecer los servicios del Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación a partir del modelamiento y mejora de la interacción de las líneas que lo componen.	Consolidar y ajustar las rutas de atención estratégica, dirigidas a usuarios y/o programas de del SENA, de tal forma que integre los servicios de SENNOVA para ampliar el alcance y cobertura de los programas I+D+I, tales como los procesos de formación y emprendimiento SENA.
GESTIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL - SENNOVA		Diseñar las estrategias derivadas del plan de mejora realizado al interior de los programas de I+D+I, implementando la ruta que fortalezca las diferentes articulaciones al interior de la entidad y hacia los diferentes actores del SNCTI.
	Fortalecer los procesos de gestión de la propiedad intelectual por medio de escenarios de transferencia del conocimiento	Desarrollar espacios y estrategias de transferencia de conocimiento y divulgación en temas relacionados con la gestión de los resultados de I+D+i susceptibles a protección de propiedad intelectual de acuerdo con las necesidades de los diferentes actores del ecosistema SENNOVA
	Promover la protección de los resultados de los proyectos de I+D+i generados por SENNOVA por medio de la implementación de un nodo de propiedad intelectual que apoye los demás Centros de Formación en estos procesos	Promover y apoyar la identificación, protección y gestión de los resultados de las actividades de I+D+i susceptibles de protección de propiedad intelectual generados por el ecosistema SENNOVA por medio de la implementación de un Nodo que atienda las solicitudes y dé acompañamiento al proceso de registro ante los diferentes entes de control de las solicitudes de los Centros de Formación.
GESTIÓN EDITORIAL	Fortalecer los procesos de gestión editorial por medio de la implementación de los nodos editoriales de acuerdo a su área o foco de conocimiento para la apropiada divulgación de los resultados de las actividades de I+D+i	Apoyar los procesos de gestión editorial de los Centros de Formación, y publicación de resultados de los procesos de I+D+i con estándares de calidad por medio de la implementación de nodos editoriales por área y/o foco de conocimiento
GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO Y TECNOLOGÍA - SENNOVA	Cerrar las brechas en I+D+i identificadas en cada Centro de Formación por medio de la implementación de los planes de acción específicos para cada Centro en pro del fortalecimiento de la estrategia SENNOVA a nivel nacional.	Desarrollar el plan de acción diseñado para el grupo de investigación, Centro de Formación que permita el cierre de brechas en I+D+i.



	Desarrollar estrategias para la valorización, utilización y gestión de los resultados de investigación como una medida de fortalecimiento del ejercicio investigativo, innovación y desarrollo tecnológico de la entidad y empresas aliadas.	Identificar el nivel inventivo, el valor, la medida de protección y la metodología de transferencia de los resultados de investigación obtenidos por medio del ejercicio de investigación aplicada y/o innovación de los grupos de investigación de acuerdo al modelo de gestión de resultados de investigación establecido desde la estrategia de Gestión del conocimiento
	Desarrollar estrategias para la valorización, utilización y gestión de los resultados de investigación como una medida de fortalecimiento del ejercicio investigativo, innovación y desarrollo tecnológico de la entidad y empresas aliadas.	Implementar el plan de acción de las tecnologías valoradas para continuar su desarrollo de acuerdo con su diferencial, potencial área de aplicación y desarrollo.
	Estructurar las comunidades de práctica para la construcción conjunta de nuevo conocimiento en escenarios destinados a compartir y difundir el conocimiento.	Implementar comunidades de práctica de acuerdo con los objetivos de desarrollo sostenible
	Generar un programa de buenas prácticas y lecciones aprendidas como una estrategia para el fortalecimiento de las actividades realizadas desde la estrategia SENNOVA.	Generar estrategias para la gestión y comunicación entre y con los Centros de Formación sobre las buenas prácticas y las lecciones aprendidas generadas de la estrategia SENNOVA.
PAEPD_CONVOCATORIAS SENNOVA	Promover el fortalecimiento del sector productivo del país mediante la implementación de estrategias de asesoría técnica, desde la Línea de Extensionismo Tecnológico y la cofinanciación de proyectos desde la Línea de Fomento a la Innovación en las empresas.	Promover la participación de empresas en los procesos para el fortalecimiento del sector productivo, que vinculen personas con discapacidad y/o atiendan al enfoque diferencial.
PAEPD_FORTALECIMIENTO ECOSISTEMA SENNOVA	Fortalecer los servicios del Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación a partir del modelamiento y mejora de la interacción de las líneas que lo componen.	Generar estrategias de participación de personas en condición de discapacidad (Necesidades educativas especiales) en las estrategias que se de I+D+i.
PAEPD Servicios dirigidos a usuarios externos al SENA: niños, niñas y jóvenes.	Fortalecer los servicios del Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación a partir del modelamiento y mejora de la interacción de las líneas que lo componen.	Generar acciones que promuevan la participación de personas que hagan parte de poblaciones específicas/vulnerables, con el ánimo de fortalecer el enfoque pluralista y deferencial del Ecosistema.
ROLES SENNOVA	Garantizar la conformación organizacional del equipo SENNOVA en el Centro de Formación incluyendo los investigadores expertos que participarán en el desarrollo de los proyectos, de acuerdo con los lineamientos que se emitan desde la Dirección de Formación Profesional, para dar continuidad y fortalecer las estrategias en I+D+i	Aplicar lo dispuesto por la normativa SENA, por la Circular 034 de 2021 y lo indicado en los Lineamientos Operativos Sennova, para la destinación de horas dedicadas a actividades de investigación aplicada, innovación y desarrollo tecnológico de los instructores de acuerdo con su tipo de vinculación a la entidad, considerando los recursos disponibles para la ejecución, por parte de instructores, de actividades de I+D+i.



		Gestionar la contratación de los roles Sennova para garantizar la estructura organizacional del equipo SENNOVA en el Centro de Formación de acuerdo con los criterios técnicos establecidos en los proyectos, portafolio de servicios, estructura organizacional funcional y perfiles definidos en los lineamientos impartidos por la Dirección de Formación Profesional para las líneas programáticas Sennova.
		Registrar a los integrantes del equipo SENNOVA en el Censo dispuesto en la plataforma SGPS, actualizándolo e informando de manera oportuna a la Coordinación Sennova cualquier cambio que afecte la estructura organizacional del Equipo en el Centro.
		Tramitar la autorización para contratar en los casos en donde el subdirector de centro ejerza funciones de director regional o viceversa, de conformidad con la "Guía para la autorización de contratación de instructores, apoyos administrativos y otros perfiles relacionados con la formación profesional" o el documento que haga sus veces.
		Validar con la Coordinación SENNOVA la necesidad y los términos propuestos para el ajuste de los perfiles definidos para los diferentes roles empleados en la ejecución de proyectos (estrategia nacional y regional) de conformidad con criterios técnicos, previo aval del subdirector de Centro.
Servicios dirigidos a usuarios externos al SENA: niños, niñas y jóvenes.	Fomentar la mentalidad emprendedora de los estudiantes de básica secundaria y media beneficiados por los programas de apropiación de CTel de la TecnoAcademia	Implementar la ruta de Emprendimiento e innovación con el fin de promover la mentalidad de emprendimiento en los aprendices TecnoAcademia, a partir de incorporar las competencias relacionadas con la mentalidad emprendedora en los diseños curriculares de las TecnoAcademias.
	Fomentar la movilidad de aprendices hacia la educación técnica, tecnológica y universitaria donde se fortalezca su proyecto de vida desde el desarrollo de habilidades en Ctel.	Coordinar las acciones y procedimientos con el programa Articulación con la Media con el fin de posibilitar la sinergia del programa TecnoAcademia y Articulación con la Media y promover la movilidad de los aprendices a programas Técnicos y Tecnológicos, a partir del ajuste de procedimientos y diseños curriculares.
	Fortalecer las capacidades de investigación de los aprendices, que motive la generación del conocimiento útil en su contexto regional.	Desarrollar estrategias para la formulación de proyectos de investigación aplicada e innovación, articulándolos con los Semilleros y grupos de investigación y generando los productos planeados en el proyecto formulado.



	Promover la apropiación de la cultura de la CTel con enfoque STEAM y la cultura de innovación a través de metodologías experienciales, en aprendices de educación básica secundaria y media.	Implementar las acciones misionales administrativas y operativas que soporten el proceso formativo de los aprendices en las TecnoAcademias con el fin de dar cumplimiento a las metas establecidas en el proyecto aprobado.
	Promover la apropiación de la cultura de la CTel con enfoque STEAM y la cultura de innovación a través de metodologías experienciales, en aprendices de educación básica secundaria y media.	Implementar los procedimientos, programas, indicadores y planes operativos estandarizados para las Tecnoacademias fijas e itinerantes a nivel nacional, articulados a los programas, herramientas y metas institucionales.
SERVICIOS DIRIGIDOS A USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS SENA	Brindar acciones de formación al talento humano de las empresas en el marco de la estrategia Mipyme se Transforma y demás que se definan en el marco de extensionismo tecnológico.	Implementar itinerarios de aprendizaje para el mejoramiento del talento humano en la apropiación y uso de Herramientas, Tecnologías, Plataformas, entre otros, con el fin de mejorar los grados de madurez digital.
	Brindar asesoría especializada a las empresas a través de la estrategia Mipyme se Transforma y demás que se definan en el marco de extensionismo tecnológico.	Prestar asesoría técnica virtual a las empresas en transformación digital para el mejoramiento de los indicadores empresariales de: 1. Ventas en nuevos canales digitales, como prueba hacia la migración digital. 2. Clientes en canales digitales, como aumento en la participación del cliente en canales. 3. Procesos optimizados a través de la digitalización.
	Fomentar el desarrollo de talento innovador y la apropiación de la innovación y la tecnología en los sectores público, privado y educativo en el marco de la Red Tecnoparque.	Apoyar el desarrollo tecnológico y la innovación con proyectos de base tecnológica (PBT) enfocados a los usuarios de Ecosistema SENNOVA para la promoción de actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, con énfasis en la reactivación de los diferentes sectores económicos en el país.
	Fortalecer la Estrategia de Fomento de Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas a través de alianzas interinstitucionales que posibiliten mayor presencia en las regiones del país e impacto en el sector productivo.	Desarrollar convocatorias que permitan el fomento de la innovación y el desarrollo tecnológico en las empresas.
		Fortalecer las acciones de la Estrategia de Fomento de Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas para lograr un mayor impacto en la formación profesional.



Garantizar el apoyo al sector productivo y a la formación, a través de servicios especializados, técnicos y de laboratorio, aportando en temas referentes a calidad, normalización, acreditación, metrología e investigación aplicada.	Ampliar la oferta en la prestación de Servicios Tecnológicos de acuerdo a las necesidades identificadas en el SENA y alineados con los objetivos de desarrollo sostenible, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Política Nacional de Ctel, PECTIA 2017-2027, CONPES 3866, CONPES 3957, Agendas departamentales de competitividad e innovación.
	Atender las necesidades internas del SENA y de los sectores productivos a través de la prestación de servicios tecnológicos que respondan a los objetivos de desarrollo sostenible, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Política Nacional de Ctel, PECTIA 2017-2027, CONPES 3866, CONPES 3957, Agendas departamentales de competitividad e innovación
	Contribuir al fortalecimiento de los aprendices, instructores, talentos y emprendedores transfiriendo conocimientos asociados a calidad, metrología, normalización, acreditación, investigación aplicada.
	Garantizar la prestación de servicios tecnológicos cumpliendo con la competencia técnica (sistema de gestión, infraestructura, personal, equipos) y los estándares de calidad que permitan la entrega de resultados trazables, servicios o productos, acordes a los requerimientos de los usuarios internos y externos.
	Ofertar servicios tecnológicos que aporten soluciones asociadas a problemáticas de formación, mercado y articulación, para impulsar la productividad y competitividad del país.
	Generar emprendimientos a partir de los resultados de las investigaciones, teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo en el marco de la Red Tecnoparque
VINCULACIÓN DE APRENDICES A SENNOVA	Apoyar la creación de empresas a partir de Proyectos de base Tecnológica de la Red Tecnoparque
	Implementar estrategias que favorezcan la participación y vinculación de aprendices SENA en los proyectos I+D+i y estrategias de SENNOVA, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos y la disponibilidad presupuestal.
	Realizar el seguimiento a la ejecución de contratos de aprendizaje y Monitorias SENNOVA y de los aprendices vinculados en proyectos y estrategias de SENNOVA
	Aplicar los instrumentos de seguimiento de la ejecución de contratos de aprendizaje y Monitorias SENNOVA y de aprendices vinculados en proyectos y estrategias de SENNOVA



4.7. Gestión de Cualificaciones / Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

4.7.1 Grupo de Cualificaciones y Formación a lo largo de la vida

TEMA	LINEAMIENTO	ACCIÓN
Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC	Implementar la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia CUOC, en las actividades y procesos del Grupo de Cualificaciones	Ajustar las cualificaciones existentes y las actividades relacionadas, según nuevos elementos de la CUOC.
Gestión del Talento Humano por Competencias	Implementar la nueva Metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias.	Fomentar la Gestión del Talento Humano por Competencias en las organizaciones, basados en la nueva metodología.
	Orientar en la metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias a empresas y organizaciones	Fomentar la Gestión del Talento Humano por Competencias en empresas y organizaciones
Sistema Nacional de Cualificaciones	Contribuir a la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones.	Apoyar técnica y operativamente al gobierno nacional en la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones.
	Diseñar Catálogos de Cualificaciones en sectores priorizados.	Estructurar catálogos de Cualificaciones de sectores productivos priorizados por la DSNFT, desarrollando la Ruta Metodológica para el Diseño de Cualificaciones, a través del acompañamiento metodológico y la participación de expertos técnicos del sector.
	Establecer lineamientos de política institucional para la estructuración e implementación del modelo de cualificaciones en el SENA.	Apoyar en la estructuración e implementación del Modelo de Cualificaciones en las áreas misionales del SENA.
	Sensibilizar a la Entidad acerca del Sistema Nacional de Cualificaciones y los principales elementos de las Cualificaciones.	Desarrollar eventos de sensibilización acerca de del Sistema Nacional de Cualificaciones y los principales elementos de la Cualificaciones.

4.8. Gestión de Formación Profesional Integral / Dirección De Formación Profesional

4.8.1 Grupo Administración Educativa

4.8.2 Grupo Bienestar Al Aprendiz Y Atención Al Egresado

4.8.3 Grupo de Ejecución de la Formación

4.8.4 Grupo Escuela Nacional De Instructores Rodolfo Martinez Tono

4.8.5 Grupo Gestión Administrativa De Formación



5. MONITOREO Y CONTROL

5.1 Seguimiento al Plan de Acción

El monitoreo, control y evaluación de los resultados institucionales se realizan a través de diferentes sistemas, mecanismos e instrumentos de información:

Internos: Informe de Seguimiento al PEI, Aplicativo Plan de Acción, Sistema Nacional de Costos, Informe Estadístico, Informe Semanal de Seguimiento a metas, Plataforma CompromISO, SOFÍA Plus (Sistema Optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo).- el cual se constituye como la fuente de información oficial de la entidad para el proceso de Gestión de Formación Profesional Integral.

Externos SINERGIA: Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados, **SUIFP:** Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas, **SPI:** Seguimiento a Proyectos de Inversión, **FURAG:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión y **SIIF:** Sistema Integrado de Información Financiera, **SISCONPES:** Sistema de Seguimiento a Documentos CONPES.

5.2 Etapa de Seguimiento y Evaluación

Se realizará a través del aplicativo Plan de Acción a cada una de las actividades, metas y presupuesto asumidos por cada dependencia.

En términos generales el seguimiento busca verificar los siguientes aspectos:

- Constatar la articulación adecuada entre la estrategia y la operación, por lo cual las actividades, recursos, indicadores, responsables, etc., que hagan parte del Plan de Acción deberán evidenciar esto. Sumado a lo anterior se hace necesario que el análisis de la información que se viene registrando (indicadores, actividades, metas, recursos) este articulada con los procesos, iniciativas estratégicas, proyectos de inversión y los compromisos institucionales que la entidad adquirió desde el CONPES y demás políticas públicas en las que participa en SENA.
- Verificar el cumplimiento de las actividades y metas, así como la ejecución oportuna y pertinente de los recursos asignados.
- Analizar la información registrada por cada dependencia con el fin de encontrar los aspectos a mejorar en el caso que no se estén logrando las metas asignadas.
- Realizar las observaciones y/o recomendaciones con el fin de que cada responsable ejecute las correcciones o acciones de mejora que permitan alcanzar las metas fijadas.



6. METAS 2022¹

6.1 Principales Metas Nacionales 2022

A continuación se presentan las metas nacionales para la vigencia 2022. Aquellas metas que cuentan con (PND), representan las metas anuales que se encuentran articuladas con Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

Tabla 1. Metas Tipo de Formación

TIPO DE FORMACIÓN	CUPOS				APRENDICES			
	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Educación Superior	478.494	446.226	460.939	-3,7%	478.494	446.218	460.939	-3,7%
Articulación con la Media- - Técnicos*	469.753	469.719	471.800	0,4%	469.753	469.714	471.800	0,4%
Técnica Laboral y Otros	865.763	828.213	852.215	-1,6%	865.763	828.197	852.215	-1,6%
Total, Formación Titulada	1.344.257	1.274.439	1.313.154	-2,3%	1.344.257	1.274.415	1.313.154	-2,3%
Habilidades Digitales**	2.250.000	186.217	2.750.000	22,2%	2.250.000	183.796	2.750.000	22,2%
Programa de Formación Continua Especializada (FCE)**	65.000		100.000	53,8%	63.000		80.000	27,0%
Formación Complementaria	9.302.923	5.951.610	9.793.773	5,3%	7.647.176	4.885.239	8.245.014	7,8%
TOTAL	10.647.180	7.935.370	11.106.927	4,3%	8.991.433	6.653.023	9.558.168	6,3%

*Incluido en Técnica Laboral y Otros
 ** Includo en Formación Complementaria

¹ Las metas podrán ser ajustadas entre Centros de Formación, sin necesidad de pasar a Consejo Directivo Nacional, siempre y cuando se garantice el cumplimiento de la meta a nivel Regional y Nacional y se cuente con autorización de la Dirección responsable y de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

**Tabla 2. Metas Retención y Certificación**

TIPO DE FORMACIÓN	RETENCIÓN				CERTIFICACIÓN			
	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Educación Superior	90%	87%	86%	-4,4%	108.594	72.883	126.907	16,9%
Técnica Laboral y Otros	91%	91%	90%	-1,1%	282.124	82.733	383.870	36,1%
Articulación con la media					168.973	15.620	174.046	3,0%
Total, Formación Titulada*	90%	90%	89%	-1,1%	390.718	155.616	510.777	30,7%
Habilidades Digitales	55%	47%	45%	-18,2%	1.125.000	64.303	1.237.500	10,0%
Formación Complementaria	59%	57%	59%	0,0%	4.510.025	2.871.333	4.033.471	-10,6%
TOTAL	88%	62%	74%	-15,9%	6.025.743	3.091.252	5.781.748	-4,0%

*Titulada: Centros y Ampliación de Cobertura

Tabla 3. Otras metas de Formación Profesional

INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral	1.500	2.006	1.000	-33,3%
Personas formadas en entornos laborales	22.500	28.157	8.500	-62,2%

*Ejecución corte septiembre 30 de 2021

Tabla 4. Vinculación laboral de Aprendices titulados y certificados

INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis (6) meses de egresados.	56,5%	43%	57,5%	1,8%

Tabla 5. Metas Agencia Pública de Empleo

INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Número de inscritos	949.595	875.282	978.083	3,0%
Número de vacantes	729.167	742.722	751.042	3,0%
Número de colocaciones egresados SENA	256.161	228.850	263.846	3,0%
Número de colocaciones no SENA	205.279	145.722	211.434	3,0%
Total, número de colocaciones	461.440	374.572	475.280	3,0%
Colocaciones Economía Naranja (incluida en total colocaciones)	112.270	38.869	115.640	3,0%
Orientados*	1.022.885	972.399	1.175.838	15,0%
Tasa de colocación	63%	50%	63%	0,4%

*Incluye Orientados Desempleados y Orientados Desplazados



Tabla 6. Metas SER - Población Vulnerable

TIPO DE FORMACIÓN	CUPOS				APRENDICES			
	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Programa SENA Emprende Rural (Incluye Red Unidos)	212.788	202.433	233.194	9,6%	212.128	187.003	232.130	9,4%
Desplazados por la violencia	538.682	1.180.474	556.164	3,2%	384.773	911.248	397.260	3,2%
Víctimas (sin Desplazados por la violencia)	55.619	60.282	55.619	0,0%	48.330	46.876	48.330	0,0%
Total, Víctimas	594.301	1.261.240	611.783	2,9%	433.103	978.393	445.590	2,9%
Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo	40.310	25.659	42.677	5,9%	28.759	18.600	30.448	5,9%
Aprendices NARP que acceden a la formación profesional integral	142.590	114.934	114.968	-19,4%	114.968	85.746	114.968	0,0%
Otras poblaciones vulnerables	1.485.748		1.493.521	0,5%	1.233.929		1.219.753	-1,1%
Total, Poblaciones Vulnerables	2.262.949	2.805.947	2.262.949	0,0%	1.810.759	2.165.836	1.810.759	0,0%

Tabla 7. Metas SER - Emprendimiento

INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Empresas en Fortalecimiento	3.464	3.103	3.880	12,0%
Empresas Creadas a partir del asesoramiento	4.429	3.993	4.880	10,2%
Unidades productivas creadas (SER)	4.326	2.010	4.802	11,0%
Unidades productivas fortalecidas (SER)	2.815	1.079	3.000	6,6%
Empresas creadas por comunidades NARP	125	174	125	0,0%
Empresas fortalecidas por comunidades NARP	100	117	100	0,0%

Tabla 8. Metas Fondo Emprender

INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender*	910	593	1.294	42,2%
Empresas Creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de Economía Naranja	200	303	200	0,0%
Empleos directos generados por medio del fondo emprender *	3.640	2.834	5.176	42,2%
Empleos directos generados por medio del fondo emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja	875	1.439	875	0,0%

* Incluye Economía Naranja



Tabla 9. Metas Contrato de Aprendizaje y Empresas Reguladas

INDICADOR	META 2021	EJECUCION 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Número de empresas con cuota regulada	40.000	40.958	41.500	3,8%
Número de empresas con cuota voluntaria	6.300	3.584	6.500	3,2%
Aprendices SENA con Contrato de Aprendizaje (Incluye voluntarios)	224.080	209.736	246.860	10,2%
Aprendices con Contrato de Aprendizaje No SENA	85.920	93.331	85.140	-0,9%
Total, Aprendices con Contrato de Aprendizaje	310.000	303.067	332.000	7,1%
Aprendices con Contrato de Aprendizaje Voluntario	10.000	11.014	12.001	20,0%

Tabla 10. Otras Metas Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

INDICADOR	META 2021	EJECUCION 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA*	38	28	25	-34,2%
Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA**	2.200.000.000	3.056.000.000	2.200.000.000	0,0%

* Corte octubre 31 de 2021

** Corte 30 de septiembre de 2021

Tabla 11 Metas Certificación de Competencias Laborales

INDICADOR	META 2021	EJECUCION 2021	META 2022	% VARIACIÓN
Número de personas inscritas	203.739	206.218	207.744	2,0%
Número de evaluaciones en competencias laborales	225.807	207.122	228.574	1,2%
Personas evaluadas en competencias laborales	187.542	155.320	189.566	1,1%
Certificaciones expedidas en competencias laborales	214.745	192.977	217.407	1,2%
Personas certificadas en competencias laborales	180.751	147.118	180.758	0,0%
Catálogos de cualificaciones elaborados	2	1	2	0,0%
Perfiles de cargo normalizados con base en Competencias Laborales	320	83	353	10,3%

Tabla 12. Otras Metas

INDICADOR	META 2021	EJECUCION 2021	META 2022 PEI	% VARIACIÓN
Mejora del índice de desempeño de la Dimensión Operativa de Talento Humano*	88	97,0	98	11,4%
Evolución del cierre de brechas hacia la cultura organizacional SENA requerida	N. A	N. A	-0,42	
Mejorar el índice de desempeño institucional del SENA**	93	94,9	94,4	1,5%

*La ejecución del índice de Talento Humano de 97 corresponde a la medición 2020

** La ejecución del índice de desempeño institucional de 94,9 corresponde a la medición 2020



6.2 Desagregación Metas 2022

Tabla 13. Metas Educación Superior por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	69.080	69.080
8	REGIONAL ATLÁNTICO	28.832	28.832
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	111.818	111.818
13	REGIONAL BOLÍVAR	17.299	17.299
15	REGIONAL BOYACÁ	12.065	12.065
17	REGIONAL CALDAS	7.904	7.904
18	REGIONAL CAQUETÁ	1.386	1.386
19	REGIONAL CAUCA	14.772	14.772
20	REGIONAL CESAR	11.795	11.795
23	REGIONAL CÓRDOBA	4.994	4.994
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	30.695	30.695
27	REGIONAL CHOCÓ	549	549
41	REGIONAL HUILA	13.008	13.008
44	REGIONAL GUAJIRA	5.133	5.133
47	REGIONAL MAGDALENA	6.295	6.295
50	REGIONAL META	4.935	4.935
52	REGIONAL NARIÑO	4.125	4.125
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	14.648	14.648
63	REGIONAL QUINDÍO	10.681	10.681
66	REGIONAL RISARALDA	9.577	9.577
68	REGIONAL SANTANDER	22.506	22.506
70	REGIONAL SUCRE	1.499	1.499
73	REGIONAL TOLIMA	15.335	15.335
76	REGIONAL VALLE	33.054	33.054
81	REGIONAL ARAUCA	580	580
85	REGIONAL CASANARE	2.314	2.314
86	REGIONAL PUTUMAYO	1.300	1.300
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	1.628	1.628
91	REGIONAL AMAZONAS	644	644
94	REGIONAL GUAINÍA	537	537
95	REGIONAL GUAVIARE	1.514	1.514
97	REGIONAL VAUPÉS	25	25
99	REGIONAL VICHADA	412	412
TOTAL, GENERAL		460.939	460.939

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direcccionamiento Corporativo



Tabla 14. Metas Tecnólogos por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	TECNOLOGOS (Centros de Formación) - Presencial		TECNOLOGOS - Formación Virtual		TECNOLOGOS Ampliación de Cobertura		TOTAL, TECNOLOGOS (Centros y Ampliación de cobertura)	
		METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	50.495	50.495	18.017	18.017	174	174	68.686	68.686
8	REGIONAL ATLÁNTICO	18.726	18.726	9.611	9.611	121	121	28.458	28.458
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	81.628	81.628	29.311	29.311	-	-	110.939	110.939
13	REGIONAL BOLÍVAR	13.981	13.981	3.117	3.117	201	201	17.299	17.299
15	REGIONAL BOYACÁ	9.834	9.834	2.201	2.201	-	-	12.035	12.035
17	REGIONAL CALDAS	5.231	5.231	2.573	2.573	-	-	7.804	7.804
18	REGIONAL CAQUETÁ	1.386	1.386	-	-	-	-	1.386	1.386
19	REGIONAL CAUCA	9.645	9.645	5.127	5.127	-	-	14.772	14.772
20	REGIONAL CESAR	8.692	8.692	3.103	3.103	-	-	11.795	11.795
23	REGIONAL CÓRDOBA	3.506	3.506	1.488	1.488	-	-	4.994	4.994
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	18.256	18.256	12.027	12.027	-	-	30.283	30.283
27	REGIONAL CHOCÓ	549	549	-	-	-	-	549	549
41	REGIONAL HUILA	9.983	9.983	2.925	2.925	-	-	12.908	12.908
44	REGIONAL GUAJIRA	3.651	3.651	1.482	1.482	-	-	5.133	5.133
47	REGIONAL MAGDALENA	3.356	3.356	2.889	2.889	-	-	6.245	6.245
50	REGIONAL META	4.520	4.520	415	415	-	-	4.935	4.935
52	REGIONAL NARIÑO	2.599	2.599	1.526	1.526	-	-	4.125	4.125
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	9.753	9.753	4.762	4.762	133	133	14.648	14.648
63	REGIONAL QUINDÍO	7.009	7.009	3.672	3.672	-	-	10.681	10.681
66	REGIONAL RISARALDA	6.067	6.067	3.379	3.379	-	-	9.446	9.446
68	REGIONAL SANTANDER	12.634	12.634	9.777	9.777	-	-	22.411	22.411
70	REGIONAL SUCRE	1.320	1.320	179	179	-	-	1.499	1.499
73	REGIONAL TOLIMA	9.656	9.656	5.536	5.536	143	143	15.335	15.335
76	REGIONAL VALLE	24.726	24.726	8.091	8.091	-	-	32.817	32.817
81	REGIONAL ARAUCA	580	580	-	-	-	-	580	580
85	REGIONAL CASANARE	1.616	1.616	698	698	-	-	2.314	2.314
86	REGIONAL PUTUMAYO	1.300	1.300	-	-	-	-	1.300	1.300
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	598	598	965	965	-	-	1.563	1.563
91	REGIONAL AMAZONAS	399	399	245	245	-	-	644	644
94	REGIONAL GUAINÍA	393	393	144	144	-	-	537	537
95	REGIONAL GUAVIARE	1.288	1.288	226	226	-	-	1.514	1.514
97	REGIONAL VAUPÉS	25	25	-	-	-	-	25	25
99	REGIONAL VICHADA	362	362	50	50	-	-	412	412
TOTAL, GENERAL		323.764	323.764	133.536	133.536	772	772	458.072	458.072

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direcccionamiento Corporativo



Tabla 15. Metas Técnica Laboral y Otros por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	100.704	100.704
8	REGIONAL ATLÁNTICO	56.989	56.989
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	92.894	92.894
13	REGIONAL BOLÍVAR	34.222	34.222
15	REGIONAL BOYACÁ	25.371	25.371
17	REGIONAL CALDAS	14.664	14.664
18	REGIONAL CAQUETÁ	8.190	8.190
19	REGIONAL CAUCA	23.182	23.182
20	REGIONAL CESAR	25.745	25.745
23	REGIONAL CÓRDOBA	34.818	34.818
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	65.349	65.349
27	REGIONAL CHOCÓ	5.699	5.699
41	REGIONAL HUILA	18.311	18.311
44	REGIONAL GUAJIRA	12.308	12.308
47	REGIONAL MAGDALENA	22.031	22.031
50	REGIONAL META	19.086	19.086
52	REGIONAL NARIÑO	14.509	14.509
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	38.384	38.384
63	REGIONAL QUINDÍO	12.943	12.943
66	REGIONAL RISARALDA	19.769	19.769
68	REGIONAL SANTANDER	46.663	46.663
70	REGIONAL SUCRE	13.422	13.422
73	REGIONAL TOLIMA	29.107	29.107
76	REGIONAL VALLE	75.821	75.821
81	REGIONAL ARAUCA	5.166	5.166
85	REGIONAL CASANARE	11.409	11.409
86	REGIONAL PUTUMAYO	12.742	12.742
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	2.124	2.124
91	REGIONAL AMAZONAS	2.656	2.656
94	REGIONAL GUAINÍA	2.592	2.592
95	REGIONAL GUAVIARE	2.908	2.908
97	REGIONAL VAUPÉS	416	416
99	REGIONAL VICHADA	2.021	2.021
TOTAL, GENERAL		852.215	852.215

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 16. Metas Técnica Laboral por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	95.529	95.529
8	REGIONAL ATLÁNTICO	55.382	55.382
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	89.481	89.481
13	REGIONAL BOLÍVAR	33.596	33.596
15	REGIONAL BOYACÁ	23.962	23.962
17	REGIONAL CALDAS	13.879	13.879
18	REGIONAL CAQUETÁ	8.140	8.140
19	REGIONAL CAUCA	22.676	22.676
20	REGIONAL CESAR	25.302	25.302
23	REGIONAL CÓRDOBA	33.798	33.798
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	64.049	64.049
27	REGIONAL CHOCÓ	5.261	5.261
41	REGIONAL HUILA	17.454	17.454
44	REGIONAL GUAJIRA	11.848	11.848
47	REGIONAL MAGDALENA	21.975	21.975
50	REGIONAL META	18.744	18.744
52	REGIONAL NARIÑO	14.201	14.201
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	37.050	37.050
63	REGIONAL QUINDÍO	12.264	12.264
66	REGIONAL RISARALDA	18.418	18.418
68	REGIONAL SANTANDER	45.347	45.347
70	REGIONAL SUCRE	13.234	13.234
73	REGIONAL TOLIMA	27.284	27.284
76	REGIONAL VALLE	74.082	74.082
81	REGIONAL ARAUCA	4.950	4.950
85	REGIONAL CASANARE	11.223	11.223
86	REGIONAL PUTUMAYO	12.700	12.700
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	1.912	1.912
91	REGIONAL AMAZONAS	2.291	2.291
94	REGIONAL GUAINÍA	2.419	2.419
95	REGIONAL GUAVIARE	2.710	2.710
97	REGIONAL VAUPÉS	320	320
99	REGIONAL VICHADA	1.886	1.886
TOTAL, GENERAL		823.367	823.367

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Nota: Incluye Ampliación de Cobertura y Articulación con la Educación Media



Tabla 17. Metas Otros Incluye: Auxiliar, Ocupación y Operarios por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	5.055	5.055
8	REGIONAL ATLÁNTICO	1.337	1.337
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	3.013	3.013
13	REGIONAL BOLÍVAR	626	626
15	REGIONAL BOYACÁ	1.409	1.409
17	REGIONAL CALDAS	785	785
18	REGIONAL CAQUETÁ	50	50
19	REGIONAL CAUCA	446	446
20	REGIONAL CESAR	443	443
23	REGIONAL CÓRDOBA	1.020	1.020
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	1.300	1.300
27	REGIONAL CHOCÓ	438	438
41	REGIONAL HUILA	802	802
44	REGIONAL GUAJIRA	320	320
47	REGIONAL MAGDALENA	56	56
50	REGIONAL META	342	342
52	REGIONAL NARIÑO	308	308
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	1.244	1.244
63	REGIONAL QUINDÍO	499	499
66	REGIONAL RISARALDA	1.351	1.351
68	REGIONAL SANTANDER	1.196	1.196
70	REGIONAL SUCRE	188	188
73	REGIONAL TOLIMA	1.823	1.823
76	REGIONAL VALLE	1.529	1.529
81	REGIONAL ARAUCA	216	216
85	REGIONAL CASANARE	186	186
86	REGIONAL PUTUMAYO	42	42
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	212	212
91	REGIONAL AMAZONAS	365	365
94	REGIONAL GUAINÍA	173	173
95	REGIONAL GUAVIARE	198	198
97	REGIONAL VAUPÉS	96	96
99	REGIONAL VICHADA	135	135
TOTAL, GENERAL		27.203	27.203

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 18. Metas Certificación por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	TECNICO LABORAL Y OTROS EN CENTROS	EDUCACIÓN SUPERIOR CENTROS	COMPLEMENTARIA CENTROS
5	REGIONAL ANTIOQUIA	41.434	16.258	395.297
8	REGIONAL ATLÁNTICO	25.151	8.564	279.906
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	41.633	29.465	444.141
13	REGIONAL BOLÍVAR	14.722	6.252	333.947
15	REGIONAL BOYACÁ	10.965	2.907	106.495
17	REGIONAL CALDAS	6.292	1.783	114.945
18	REGIONAL CAQUETÁ	3.831	306	33.185
19	REGIONAL CAUCA	9.536	4.510	91.418
20	REGIONAL CESAR	9.493	3.662	108.550
23	REGIONAL CÓRDOBA	15.252	1.708	66.901
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	29.652	10.336	267.598
27	REGIONAL CHOCÓ	3.423	224	61.095
41	REGIONAL HUILA	8.520	3.899	116.965
44	REGIONAL GUAJIRA	5.405	1.569	63.658
47	REGIONAL MAGDALENA	8.773	1.780	50.947
50	REGIONAL META	7.542	1.515	42.514
52	REGIONAL NARIÑO	7.952	1.333	76.260
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	18.569	3.810	121.758
63	REGIONAL QUINDÍO	5.924	2.107	135.791
66	REGIONAL RISARALDA	8.772	1.972	102.928
68	REGIONAL SANTANDER	21.727	6.513	198.194
70	REGIONAL SUCRE	5.723	730	52.900
73	REGIONAL TOLIMA	13.328	4.842	323.502
76	REGIONAL VALLE	32.705	7.843	219.882
81	REGIONAL ARAUCA	2.085	207	13.953
85	REGIONAL CASANARE	5.700	717	23.375
86	REGIONAL PUTUMAYO	5.587	364	42.160
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	1.343	430	89.659
91	REGIONAL AMAZONAS	1.682	251	18.730
94	REGIONAL GUAINÍA	1.272	97	7.833
95	REGIONAL GUAVIARE	1.194	371	17.189
97	REGIONAL VAUPÉS	108	-	1.899
99	REGIONAL VICHADA	750	77	9.896
TOTAL, GENERAL		376.045	126.402	4.033.471

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 19. Metas de Retención

COD. REGIONAL	REGIONAL	TOTAL, TECNICO LABORAL Y OTROS - Centros de Formación y Conv. Ampl. Cobertura	TOTAL, EDUCACION SUPERIOR (Centros - Presencial y Virtual - y Convenios de Ampliación de Cobertura	TOTAL, COMPLEMENTARIA (Incluye Virtual, Otras modalidades)
5	REGIONAL ANTIOQUIA	84%	85%	60%
8	REGIONAL ATLÁNTICO	93%	90%	59%
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	90%	85%	61%
13	REGIONAL BOLÍVAR	91%	86%	65%
15	REGIONAL BOYACÁ	94%	87%	61%
17	REGIONAL CALDAS	87%	77%	60%
18	REGIONAL CAQUETÁ	91%	95%	61%
19	REGIONAL CAUCA	90%	86%	54%
20	REGIONAL CESAR	92%	87%	55%
23	REGIONAL CÓRDOBA	92%	85%	53%
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	86%	84%	60%
27	REGIONAL CHOCÓ	97%	91%	63%
41	REGIONAL HUILA	92%	83%	58%
44	REGIONAL GUAJIRA	93%	96%	68%
47	REGIONAL MAGDALENA	93%	96%	61%
50	REGIONAL META	93%	86%	53%
52	REGIONAL NARIÑO	91%	91%	60%
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	90%	91%	65%
63	REGIONAL QUINDÍO	85%	84%	60%
66	REGIONAL RISARALDA	86%	81%	56%
68	REGIONAL SANTANDER	89%	89%	58%
70	REGIONAL SUCRE	90%	82%	55%
73	REGIONAL TOLIMA	84%	83%	64%
76	REGIONAL VALLE	90%	83%	56%
81	REGIONAL ARAUCA	92%	94%	57%
85	REGIONAL CASANARE	92%	86%	60%
86	REGIONAL PUTUMAYO	94%	90%	61%
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	91%	81%	52%
91	REGIONAL AMAZONAS	91%	87%	56%
94	REGIONAL GUAINÍA	85%	83%	48%
95	REGIONAL GUAVIARE	87%	77%	56%
97	REGIONAL VAUPÉS	98%	89%	79%
99	REGIONAL VICHADA	93%	65%	56%
TOTAL, GENERAL		90%	86%	59%

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 20. Metas Total Formación Titulada y Complementaria por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	839.941	698.271
8	REGIONAL ATLÁNTICO	615.956	513.917
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	979.751	835.148
13	REGIONAL BOLÍVAR	532.846	398.243
15	REGIONAL BOYACÁ	215.596	182.749
17	REGIONAL CALDAS	228.476	175.873
18	REGIONAL CAQUETÁ	59.633	46.257
19	REGIONAL CAUCA	195.623	164.273
20	REGIONAL CESAR	202.752	153.502
23	REGIONAL CÓRDOBA	156.216	133.783
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	526.976	437.982
27	REGIONAL CHOCÓ	79.642	50.607
41	REGIONAL HUILA	246.095	199.117
44	REGIONAL GUAJIRA	102.473	83.893
47	REGIONAL MAGDALENA	110.168	94.162
50	REGIONAL META	95.520	80.271
52	REGIONAL NARIÑO	132.720	113.196
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	213.437	171.396
63	REGIONAL QUINDÍO	280.770	232.309
66	REGIONAL RISARALDA	219.651	178.837
68	REGIONAL SANTANDER	409.650	347.143
70	REGIONAL SUCRE	92.710	77.152
73	REGIONAL TOLIMA	617.856	442.661
76	REGIONAL VALLE	506.770	427.199
81	REGIONAL ARAUCA	28.079	23.972
85	REGIONAL CASANARE	47.348	38.893
86	REGIONAL PUTUMAYO	72.674	54.153
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	336.822	289.435
91	REGIONAL AMAZONAS	36.325	24.561
94	REGIONAL GUAINÍA	22.715	19.524
95	REGIONAL GUAVIARE	31.978	23.785
97	REGIONAL VAUPÉS	2.836	2.124
99	REGIONAL VICHADA	16.922	13.780
TOTAL, GENERAL		8.256.927	6.728.168

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 21. Metas Desplazados por la Violencia (incluye Red Unidos) por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	64.986	46.422
8	REGIONAL ATLÁNTICO	30.143	21.530
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	37.699	26.927
13	REGIONAL BOLÍVAR	35.962	25.687
15	REGIONAL BOYACÁ	6.869	4.906
17	REGIONAL CALDAS	12.226	8.733
18	REGIONAL CAQUETÁ	13.880	9.914
19	REGIONAL CAUCA	17.153	12.252
20	REGIONAL CESAR	26.200	18.714
23	REGIONAL CÓRDOBA	18.347	13.105
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	23.053	16.466
27	REGIONAL CHOCÓ	12.242	8.744
41	REGIONAL HUILA	16.439	11.742
44	REGIONAL GUAJIRA	12.242	8.744
47	REGIONAL MAGDALENA	13.102	9.358
50	REGIONAL META	12.417	8.869
52	REGIONAL NARIÑO	26.724	19.089
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	10.620	7.586
63	REGIONAL QUINDÍO	15.311	10.936
66	REGIONAL RISARALDA	10.492	7.494
68	REGIONAL SANTANDER	27.503	19.645
70	REGIONAL SUCRE	16.215	11.582
73	REGIONAL TOLIMA	35.612	25.437
76	REGIONAL VALLE	33.384	23.847
81	REGIONAL ARAUCA	6.041	4.315
85	REGIONAL CASANARE	3.179	2.271
86	REGIONAL PUTUMAYO	10.653	7.609
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	0	0
91	REGIONAL AMAZONAS	795	568
94	REGIONAL GUAINÍA	1.589	1.135
95	REGIONAL GUAVIARE	3.815	2.725
97	REGIONAL VAUPÉS	318	227
99	REGIONAL VICHADA	953	681
TOTAL, GENERAL		556.164	397.260

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 22. Metas de Técnico Laboral - Articulación con la Educación Media por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	49.888	49.888
8	REGIONAL ATLÁNTICO	27.994	27.994
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	42.634	42.634
13	REGIONAL BOLÍVAR	22.375,00	22.375
15	REGIONAL BOYACÁ	17.322	17.322
17	REGIONAL CALDAS	8.982	8.982
18	REGIONAL CAQUETÁ	4.943	4.943
19	REGIONAL CAUCA	9.575	9.575
20	REGIONAL CESAR	17.789	17.789
23	REGIONAL CÓRDOBA	16.635	16.635
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	41.389	41.389
27	REGIONAL CHOCÓ	2.028	2.028
41	REGIONAL HUILA	9.711	9.711
44	REGIONAL GUAJIRA	6.642	6.642
47	REGIONAL MAGDALENA	14.769	14.769
50	REGIONAL META	12.570	12.570
52	REGIONAL NARIÑO	7.937	7.937
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	20.496	20.496
63	REGIONAL QUINDÍO	7.164	7.164
66	REGIONAL RISARALDA	10.377	10.377
68	REGIONAL SANTANDER	27.975	27.975
70	REGIONAL SUCRE	9.073	9.073
73	REGIONAL TOLIMA	18.016	18.016
76	REGIONAL VALLE	46.578	46.578
81	REGIONAL ARAUCA	3.014	3.014
85	REGIONAL CASANARE	7.366	7.366
86	REGIONAL PUTUMAYO	3.913	3.913
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	407	407
91	REGIONAL AMAZONAS	1.014	1.014
94	REGIONAL GUAINÍA	847	847
95	REGIONAL GUAVIARE	1.599	1.599
97	REGIONAL VAUPÉS	99	99
99	REGIONAL VICHADA	679	679
TOTAL, GENERAL		471.800	471.800

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 23. Metas de Convenios Ampliación de Cobertura

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	1.827	1.827
8	REGIONAL ATLÁNTICO	808	808
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	3.188	3.188
13	REGIONAL BOLÍVAR	526	526
19	REGIONAL CAUCA	507	507
20	REGIONAL CESAR	479	479
23	REGIONAL CÓRDOBA	928	928
41	REGIONAL HUILA	143	143
47	REGIONAL MAGDALENA	89	89
52	REGIONAL NARIÑO	120	120
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	381	381
63	REGIONAL QUINDÍO	59	59
66	REGIONAL RISARALDA	346	346
68	REGIONAL SANTANDER	687	687
70	REGIONAL SUCRE	240	240
73	REGIONAL TOLIMA	246	246
76	REGIONAL VALLE	1.050	1.050
TOTAL, GENERAL		11.624	11.624

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 24. Metas de Formación Bilingüismo – Virtual por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	102.240	81.792
8	REGIONAL ATLÁNTICO	97.920	78.336
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	116.640	93.312
13	REGIONAL BOLÍVAR	44.160	35.328
15	REGIONAL BOYACÁ	26.880	21.504
17	REGIONAL CALDAS	23.680	18.944
18	REGIONAL CAQUETÁ	3.840	3.072
19	REGIONAL CAUCA	15.360	12.288
20	REGIONAL CESAR	11.520	9.216
23	REGIONAL CÓRDOBA	7.680	6.144
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	48.000	38.400
27	REGIONAL CHOCÓ	3.840	3.072
41	REGIONAL HUILA	23.760	19.008
44	REGIONAL GUAJIRA	7.680	6.144
47	REGIONAL MAGDALENA	8.640	6.912
50	REGIONAL META	7.680	6.144
52	REGIONAL NARIÑO	11.520	9.216
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	11.520	9.216
63	REGIONAL QUINDÍO	38.400	30.720
66	REGIONAL RISARALDA	26.880	21.504
68	REGIONAL SANTANDER	32.640	26.112
70	REGIONAL SUCRE	7.360	5.888
73	REGIONAL TOLIMA	34.560	27.648
76	REGIONAL VALLE	44.160	35.328
81	REGIONAL ARAUCA	3.840	3.072
85	REGIONAL CASANARE	1.920	1.536
86	REGIONAL PUTUMAYO	4.320	3.456
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	303.360	242.688
91	REGIONAL AMAZONAS	3.840	3.072
94	REGIONAL GUAINÍA	3.840	3.072
95	REGIONAL GUAVIARE	-	-
97	REGIONAL VAUPÉS	-	-
99	REGIONAL VICHADA	1.920	1.536
TOTAL, GENERAL		1.079.600	863.680

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 25. Metas de Formación Virtual por Regional (*)

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	379.859	309.331
8	REGIONAL ATLÁNTICO	339.760	274.176
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	480.519	392.071
13	REGIONAL BOLÍVAR	192.303	154.799
15	REGIONAL BOYACÁ	100.624	81.232
17	REGIONAL CALDAS	118.396	95.516
18	REGIONAL CAQUETÁ	19.372	15.532
19	REGIONAL CAUCA	72.471	59.319
20	REGIONAL CESAR	56.185	45.817
23	REGIONAL CÓRDOBA	51.478	41.702
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	210.539	171.531
27	REGIONAL CHOCÓ	11.840	9.472
41	REGIONAL HUILA	129.370	104.442
44	REGIONAL GUAJIRA	31.487	25.663
47	REGIONAL MAGDALENA	40.439	33.143
50	REGIONAL META	26.541	21.453
52	REGIONAL NARIÑO	41.398	33.686
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	56.811	46.827
63	REGIONAL QUINDÍO	169.829	136.981
66	REGIONAL RISARALDA	110.297	89.337
68	REGIONAL SANTANDER	184.125	149.965
70	REGIONAL SUCRE	25.883	20.827
73	REGIONAL TOLIMA	379.059	304.659
76	REGIONAL VALLE	208.882	169.858
81	REGIONAL ARAUCA	9.920	7.936
85	REGIONAL CASANARE	10.532	8.676
86	REGIONAL PUTUMAYO	14.400	11.520
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	321.849	257.881
91	REGIONAL AMAZONAS	15.925	12.789
94	REGIONAL GUAINÍA	14.544	11.664
95	REGIONAL GUAVIARE	10.597	8.549
97	REGIONAL VAUPÉS	-	-
99	REGIONAL VICHADA	5.210	4.218
TOTAL, GENERAL		3.840.444	3.110.572

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direcccionamiento Corporativo

(*) Incluye Formación Titulada, Complementaria y Bilingüismo



Tabla 26. Metas SENA Emprende Rural por Regional (incluye Red Unidos) y SENA Emprende Rural Emprendimiento

COD. REGIONAL	REGIONAL	PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL (Incluye Red Unidos)		PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL - RED UNIDOS		PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL - EMPRENDIMIENTO	
		METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022	METAS NO. DE UNIDADES PRODUCTIVAS CREADAS	METAS NO. DE UNIDADES PRODUCTIVAS FORTALECIDAS
5	REGIONAL ANTIOQUIA	30.375	30.375	591	591	620	432
8	REGIONAL ATLÁNTICO	3.861	3.861	182	182	79	44
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	-	-	-	-	-	-
13	REGIONAL BOLÍVAR	10.935	10.935	598	598	239	139
15	REGIONAL BOYACÁ	11.070	11.070	395	395	222	160
17	REGIONAL CALDAS	5.940	5.940	186	186	123	75
18	REGIONAL CAQUETÁ	3.105	3.105	50	50	64	26
19	REGIONAL CAUCA	14.472	13.797	1.110	1.075	292	151
20	REGIONAL CESAR	8.964	8.964	541	541	188	135
23	REGIONAL CÓRDOBA	12.906	12.906	1.192	1.192	267	193
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	20.088	20.088	377	377	410	279
27	REGIONAL CHOCÓ	3.294	3.294	200	200	76	10
41	REGIONAL HUILA	13.500	13.500	773	773	278	195
44	REGIONAL GUAJIRA	4.347	4.347	318	318	96	44
47	REGIONAL MAGDALENA	4.914	4.914	398	398	106	47
50	REGIONAL META	3.591	3.591	72	72	76	42
52	REGIONAL NARIÑO	11.610	11.610	447	447	232	147
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	4.725	4.725	248	248	89	63
63	REGIONAL QUINDÍO	3.483	3.483	59	59	71	57
66	REGIONAL RISARALDA	4.320	4.320	173	173	84	46
68	REGIONAL SANTANDER	14.310	14.310	720	720	290	201
70	REGIONAL SUCRE	8.532	8.532	475	475	167	106
73	REGIONAL TOLIMA	7.479	7.479	387	387	152	101
76	REGIONAL VALLE	15.012	15.012	504	504	309	202
81	REGIONAL ARAUCA	2.106	2.106	119	119	45	29
85	REGIONAL CASANARE	1.458	1.458	115	115	30	16
86	REGIONAL PUTUMAYO	2.970	2.970	120	120	62	40
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	340	340	12	12	9	-
91	REGIONAL AMAZONAS	770	770	78	78	20	-
94	REGIONAL GUAINÍA	810	810	10	10	18	-
95	REGIONAL GUAVIARE	1.890	1.701	50	40	39	20
97	REGIONAL VAUPÉS	640	440	29	19	18	-
99	REGIONAL VICHADA	1.377	1.377	14	14	31	-
TOTAL GENERAL		233.194	232.130	10.543	10.488	4.802	3.000

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 27. Metas Evaluación y Certificación de Competencias Laborales por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	NO. DE PERSONAS INSCRITAS	NO DE EVALUACIONES EN COMPETENCIAS LABORALES	PERSONAS EVALUADAS EN COMPETENCIAS LABORALES	NO. DE CERTIFICACIONES EXPEDIDAS EN COMPETENCIAS LABORALES	PERSONAS CERTIFICADAS EN COMPETENCIAS LABORALES	PERFILES DE CARGO NORMALIZADOS CON BASE EN COMPETENCIAS LABORALES
5	REGIONAL ANTIOQUIA	24.692	28.989	22.660	27.291	21.430	50
8	REGIONAL ATLÁNTICO	9.030	9.892	8.342	9.312	7.835	29
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	31.947	35.084	28.661	33.711	27.701	117
13	REGIONAL BOLÍVAR	5.140	6.296	4.705	5.922	4.410	6
15	REGIONAL BOYACÁ	5.847	6.567	5.532	6.281	5.273	9
17	REGIONAL CALDAS	5.720	6.798	5.315	6.622	5.171	9
18	REGIONAL CAQUETÁ	2.780	2.899	2.241	2.710	2.168	5
19	REGIONAL CAUCA	3.716	3.831	3.257	3.297	2.843	3
20	REGIONAL CESAR	4.925	5.402	4.756	5.134	4.498	-
23	REGIONAL CÓRDOBA	9.365	12.247	8.862	11.931	8.642	-
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	22.170	23.574	20.560	23.158	20.187	17
27	REGIONAL CHOCÓ	1.400	1.350	1.350	1.320	1.320	-
41	REGIONAL HUILA	6.286	6.688	5.860	6.379	5.592	-
44	REGIONAL GUAJIRA	2.314	2.108	2.108	1.999	1.999	-
47	REGIONAL MAGDALENA	3.858	4.482	3.710	4.249	3.545	6
50	REGIONAL META	4.466	4.442	4.008	3.991	3.597	-
52	REGIONAL NARIÑO	6.575	5.966	5.916	5.807	5.757	6
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	3.040	3.098	2.691	3.023	2.626	5
63	REGIONAL QUINDÍO	2.434	3.012	2.247	2.845	2.156	6
66	REGIONAL RISARALDA	4.662	5.752	4.419	5.570	4.159	12
68	REGIONAL SANTANDER	16.251	16.986	14.548	16.037	13.962	18
70	REGIONAL SUCRE	1.377	1.287	1.287	1.229	1.226	-
73	REGIONAL TOLIMA	3.385	3.577	2.942	3.369	2.751	11
76	REGIONAL VALLE	17.612	20.024	15.842	18.614	14.763	32
81	REGIONAL ARAUCA	1.120	1.064	1.007	1.000	948	-
85	REGIONAL CASANARE	3.900	3.360	3.360	3.090	3.090	6
86	REGIONAL PUTUMAYO	1.394	1.258	1.258	1.149	1.149	-
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	640	927	576	927	576	6
91	REGIONAL AMAZONAS	440	396	396	346	346	-
94	REGIONAL GUAINÍA	150	168	140	156	130	-
95	REGIONAL GUAVIARE	350	315	315	280	280	-
97	REGIONAL VAUPÉS	180	195	155	155	125	-
99	REGIONAL VICHADA	578	540	540	503	503	-
TOTAL GENERAL		207.744	228.574	189.566	217.407	180.758	353

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direcccionamiento Corporativo



Tabla 28. Metas de Emprendimiento

COD. REGIONAL	REGIONAL	EMPRESAS CREADAS A PARTIR DEL ASESORAMIENTO	EMPRESAS EN FORTALECIMIENTO
5	REGIONAL ANTIOQUIA	385	332
8	REGIONAL ATLÁNTICO	255	135
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	294	347
13	REGIONAL BOLÍVAR	145	128
15	REGIONAL BOYACÁ	294	233
17	REGIONAL CALDAS	107	91
18	REGIONAL CAQUETÁ	172	123
19	REGIONAL CAUCA	148	122
20	REGIONAL CESAR	76	58
23	REGIONAL CÓRDOBA	101	86
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	335	208
27	REGIONAL CHOCÓ	94	55
41	REGIONAL HUILA	442	345
44	REGIONAL GUAJIRA	91	83
47	REGIONAL MAGDALENA	49	44
50	REGIONAL META	69	54
52	REGIONAL NARIÑO	207	173
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	129	89
63	REGIONAL QUINDÍO	113	84
66	REGIONAL RISARALDA	101	71
68	REGIONAL SANTANDER	207	187
70	REGIONAL SUCRE	106	75
73	REGIONAL TOLIMA	159	128
76	REGIONAL VALLE	426	335
81	REGIONAL ARAUCA	90	68
85	REGIONAL CASANARE	56	36
86	REGIONAL PUTUMAYO	70	47
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	36	44
91	REGIONAL AMAZONAS	19	20
94	REGIONAL GUAINÍA	25	19
95	REGIONAL GUAVIARE	55	37
97	REGIONAL VAUPÉS	11	12
99	REGIONAL VICHADA	13	11
TOTAL GENERAL		4.880	3.880

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 29. Metas de Contrato de Aprendizaje – Empresas Reguladas

COD. REGIONAL	REGIONAL	METAS NO. DE EMPRESAS CON CUOTAS REGULADAS	METAS NÚMERO DE EMPRESAS CUOTA VOLUNTARIA	METAS TOTALES APRENDICES CON CONTRATO DE APRENDIZAJE	METAS APRENDICES CON CONTRATO DE APRENDIZAJE VOLUNTARIO
5	REGIONAL ANTIOQUIA	8.080	1.067	64.000	1.753
8	REGIONAL ATLÁNTICO	2.067	398	19.580	817
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	15.098	2.209	98.700	3.190
13	REGIONAL BOLÍVAR	993	220	9.610	480
15	REGIONAL BOYACÁ	502	132	6.150	397
17	REGIONAL CALDAS	533	99	5.000	169
18	REGIONAL CAQUETÁ	110	20	700	53
19	REGIONAL CAUCA	375	75	4.000	191
20	REGIONAL CESAR	258	56	4.680	185
23	REGIONAL CÓRDOBA	407	72	2.800	100
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	2.236	354	26.000	790
27	REGIONAL CHOCÓ	109	25	580	72
41	REGIONAL HUILA	469	98	4.650	326
44	REGIONAL GUAJIRA	126	26	2.695	135
47	REGIONAL MAGDALENA	547	91	4.800	190
50	REGIONAL META	442	86	3.500	178
52	REGIONAL NARIÑO	374	64	3.100	110
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	718	136	4.700	225
63	REGIONAL QUINDÍO	333	65	2.800	175
66	REGIONAL RISARALDA	919	146	6.600	270
68	REGIONAL SANTANDER	1.503	302	13.699	602
70	REGIONAL SUCRE	230	41	1.600	75
73	REGIONAL TOLIMA	424	77	5.500	270
76	REGIONAL VALLE	4.118	521	32.783	792
81	REGIONAL ARAUCA	44	19	410	86
85	REGIONAL CASANARE	248	52	1.700	165
86	REGIONAL PUTUMAYO	56	13	400	45
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	123	10	430	15
91	REGIONAL AMAZONAS	25	8	210	35
94	REGIONAL GUAINÍA	9	4	80	20
95	REGIONAL GUAVIARE	10	7	303	50
97	REGIONAL VAUPÉS	3	3	60	15
99	REGIONAL VICHADA	11	4	180	25
TOTAL GENERAL		41.500	6.500	332.000	12.001

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 30. Metas Agencia Pública de Empleo

COD. REGIONAL	REGIONAL	META INSCRITOS	META VACANTES	TOTAL COLOCACIONES	META COLOCACIONES EN ECONOMIA NARANJA (Incluidas en el Total de Colocaciones)	META ORIENTADOS DESEMPLEADOS	META ORIENTADOS DESPLAZADOS	META TASA DE COLOCACION (%)	META PERSONAS INSCRITAS - RED UNIDOS (Incluidas en el total de Inscritos)
5	REGIONAL ANTIOQUIA	107.076	74.160	47.090	15.541	117.933	27.850	63%	2.435
8	REGIONAL ATLÁNTICO	34.681	18.779	11.760	2.048	21.945	11.224	63%	2.015
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	183.837	255.236	162.585	45.862	135.189	15.973	64%	1.043
13	REGIONAL BOLÍVAR	40.708	13.596	8.531	997	35.805	15.640	63%	3.135
15	REGIONAL BOYACÁ	23.314	10.847	6.855	1.067	14.654	2.035	63%	1.317
17	REGIONAL CALDAS	18.486	18.128	11.461	1.838	26.779	7.043	63%	1.399
18	REGIONAL CAQUETÁ	7.773	3.554	2.228	200	6.083	6.333	63%	408
19	REGIONAL CAUCA	17.298	6.159	4.315	2.326	9.230	6.365	70%	1.300
20	REGIONAL CESAR	32.456	12.566	7.880	992	31.412	13.531	63%	3.606
23	REGIONAL CÓRDOBA	31.273	14.626	9.195	943	26.777	6.476	63%	3.344
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	113.574	91.629	57.396	17.643	108.400	11.405	63%	5.535
27	REGIONAL CHOCÓ	6.844	4.635	3.082	343	5.286	6.279	66%	485
41	REGIONAL HUILA	30.216	18.637	11.674	3.298	39.640	8.862	63%	1.298
44	REGIONAL GUAJIRA	13.312	5.768	3.639	392	21.633	9.424	63%	853
47	REGIONAL MAGDALENA	19.893	10.970	6.940	404	17.808	8.472	63%	1.591
50	REGIONAL META	28.125	18.231	11.513	1.186	23.923	8.750	63%	701
52	REGIONAL NARIÑO	31.385	11.639	7.378	620	24.833	10.087	63%	1.748
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	31.833	13.596	8.601	985	41.580	7.875	63%	1.071
63	REGIONAL QUINDÍO	17.035	10.712	6.751	1.718	16.099	3.663	63%	356
66	REGIONAL RISARALDA	23.871	23.115	14.671	1.833	18.711	4.731	63%	462
68	REGIONAL SANTANDER	37.480	39.861	25.065	2.685	21.291	9.588	63%	1.268
70	REGIONAL SUCRE	13.007	5.511	3.457	367	8.271	9.206	63%	1.378
73	REGIONAL TOLIMA	23.237	11.536	7.259	1.130	25.179	11.045	63%	790
76	REGIONAL VALLE	66.128	40.737	25.178	10.404	95.569	21.812	62%	3.093
81	REGIONAL ARAUCA	3.945	3.657	2.289	82	5.624	2.506	63%	138
85	REGIONAL CASANARE	6.545	3.119	1.964	62	3.415	1.081	63%	464
86	REGIONAL PUTUMAYO	7.499	4.319	2.731	218	9.240	3.411	63%	829
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	1.098	2.601	1.569	250	2.855	0	60%	63
91	REGIONAL AMAZONAS	1.331	597	373	71	1.939	220	62%	68
94	REGIONAL GUAINÍA	622	483	384	34	797	280	80%	40
95	REGIONAL GUAVIARE	2.266	1.082	819	73	2.680	1.426	76%	162
97	REGIONAL VAUPÉS	686	289	221	6	763	200	76%	40
99	REGIONAL VICHADA	1.249	667	426	22	1.502	200	64%	61
TOTAL GENERAL		978.083	751.042	475.280	115.640	922.845	252.993	63%	42.496

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 31. Metas de Población Vulnerable por Regional – Discapacitados

COD. REGIONAL	REGIONAL	DISCAPACITADOS (INCLUYE ATENDIDOS POR CONVENIO AGORA, CONTEMPLADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN)	
		METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	6.823	5.175
8	REGIONAL ATLÁNTICO	2.319	1.838
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	7.550	5.672
13	REGIONAL BOLÍVAR	2.398	1.717
15	REGIONAL BOYACÁ	544	501
17	REGIONAL CALDAS	1.261	900
18	REGIONAL CAQUETÁ	82	58
19	REGIONAL CAUCA	314	224
20	REGIONAL CESAR	569	405
23	REGIONAL CÓRDOBA	401	287
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	6.664	4.184
27	REGIONAL CHOCÓ	79	50
41	REGIONAL HUILA	1.299	662
44	REGIONAL GUAJIRA	212	140
47	REGIONAL MAGDALENA	463	316
50	REGIONAL META	565	384
52	REGIONAL NARIÑO	206	159
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	806	545
63	REGIONAL QUINDÍO	1.927	1.375
66	REGIONAL RISARALDA	1.084	774
68	REGIONAL SANTANDER	2.725	1.955
70	REGIONAL SUCRE	205	146
73	REGIONAL TOLIMA	1.288	967
76	REGIONAL VALLE	1.817	1.299
81	REGIONAL ARAUCA	36	26
85	REGIONAL CASANARE	90	65
86	REGIONAL PUTUMAYO	198	142
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	429	306
91	REGIONAL AMAZONAS	113	56
94	REGIONAL GUAINÍA	43	32
95	REGIONAL GUAVIARE	151	77
97	REGIONAL VAUPÉS	12	8
99	REGIONAL VICHADA	4	3
TOTAL GENERAL		42.677	30.448

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Tabla 32. Metas de Población NARP por Regional

COD. REGIONAL	REGIONAL	NEGRITUDES (NEGROS)		AFROCOLOMBIANOS		RAIZALES		PALENQUEROS	
		METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022	METAS CUPOS 2022	METAS APRENDICES 2022
5	REGIONAL ANTIOQUIA	3.381	3.381	5.888	5.888	-	-	-	-
8	REGIONAL ATLÁNTICO	1.355	1.355	3.200	3.200	-	-	-	-
11	REGIONAL DISTRITO CAPITAL	600	600	2.300	2.300	172	172	111	111
13	REGIONAL BOLÍVAR	5.118	5.118	7.404	7.404	1.230	1.230	506	506
15	REGIONAL BOYACÁ	-	-	290	290	-	-	-	-
17	REGIONAL CALDAS	-	-	492	492	-	-	-	-
18	REGIONAL CAQUETÁ	-	-	62	62	-	-	-	-
19	REGIONAL CAUCA	5.817	5.817	3.383	3.383	-	-	-	-
20	REGIONAL CESAR	2.600	2.600	2.028	2.028	-	-	-	-
23	REGIONAL CÓRDOBA	764	764	1.500	1.500	-	-	-	-
25	REGIONAL CUNDINAMARCA	-	-	1.040	1.040	-	-	-	-
27	REGIONAL CHOCÓ	14.552	14.552	6.492	6.492	-	-	-	-
41	REGIONAL HUILA	-	-	948	948	-	-	-	-
44	REGIONAL GUAJIRA	1.159	1.159	4.137	4.137	-	-	-	-
47	REGIONAL MAGDALENA	1.113	1.113	2.435	2.435	-	-	-	-
50	REGIONAL META	-	-	277	277	-	-	-	-
52	REGIONAL NARIÑO	8.430	8.430	2.400	2.400	-	-	-	-
54	REGIONAL NORTE DE SANTANDER	-	-	209	209	-	-	-	-
63	REGIONAL QUINDÍO	-	-	619	619	-	-	-	-
66	REGIONAL RISARALDA	-	-	698	698	-	-	-	-
68	REGIONAL SANTANDER	-	-	943	943	-	-	-	-
70	REGIONAL SUCRE	150	150	1.541	1.541	-	-	-	-
73	REGIONAL TOLIMA	-	-	945	945	-	-	-	-
76	REGIONAL VALLE	5.283	5.283	8.752	8.752	-	-	-	-
81	REGIONAL ARAUCA	-	-	57	57	-	-	-	-
85	REGIONAL CASANARE	-	-	190	190	-	-	-	-
86	REGIONAL PUTUMAYO	45	45	201	201	-	-	-	-
88	REGIONAL SAN ANDRÉS	-	-	667	667	3.259	3.259	-	-
91	REGIONAL AMAZONAS	-	-	40	40	-	-	-	-
94	REGIONAL GUAINÍA	-	-	38	38	-	-	-	-
95	REGIONAL GUAVIARE	-	-	93	93	-	-	-	-
97	REGIONAL VAUPÉS	-	-	-	-	-	-	-	-
99	REGIONAL VICHADA	-	-	54	54	-	-	-	-
TOTAL GENERAL		50.367	50.367	59.323	59.323	4.661	4.661	617	617

Fuente: Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



7. PRESUPUESTO 2022

Tabla 33. Presupuesto de Gastos Ley 2022

CONCEPTO	PRESUPUESTO DEFINITIVO 2021	PROYECTO PRESUPUESTO 2022	% INC. 2022 VS 2021
	- COP MILL\$	- COP MILL\$	
TOTAL GASTOS	3.869.790	4.054.436	4,77%
A-Funcionamiento	93.626	99.411	6,18%
C-Inversión	3.776.165	3.955.025	4,74%

Tabla 34. Presupuesto de Inversión 2022 VS. 2021

ÍTEM	PROYECTOS DE INVERSIÓN	EJECUCIÓN 2020	VIGENTE 2021*	LEY PRESUPUESTO 2022	% VARIAC.
		-COP MILL\$	-COP MILL\$	-COP MILL\$	
1	MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE FORMACION PROFESIONAL DEL SENA NACIONAL	2.423.062	2.764.924	2.912.311	5,30%
2	IMPLANTACIÓN DE PROGRAMAS PARA LA INNOVACIÓN Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO A NIVEL NACIONAL	215.255	232.944	234.687	0,70%
3	SERVICIO DE FORMACION PARA EL EMPRENDIMIENTO, FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL A NIVEL NACIONAL	83.455	97.383	97.383	0,00%
4	ADMINISTRACION E INTERMEDIACIÓN LABORAL NACIONAL	12.438	16.175	16.175	0,00%
5	SERVICIO DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL, FORMACION Y EMPRENDIMIENTO PARA LA POBLACIÓN DESPLAZADA POR LA VIOLENCIA A NIVEL NACIONAL	46.162	55.091	56.744	3,00%
6	OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE APOYO PARA LA FORMACION, EL RECAUDO DE APORTES Y LA PROMOCIÓN Y LA DIVULGACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL SENA A NIVEL NACIONAL	111.614	120.259	125.014	4,00%
7	APOYO A INICIATIVAS EMPRESARIALES FONDO EMPRENDER (FE) A NIVEL NACIONAL	108.935	125.372	136.496	8,90%
8	FORTALECIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA Y LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DEL SENA A NIVEL NACIONAL	358.865	156.390	160.143	2,40%
9	CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO	29.387	32.328	32.328	0,00%
10	ADMINISTRACION DE RECURSOS PARA EL PAGO DE BENEFICIOS DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA, CESANTÍAS Y PENSIONES DE LOS SERVIDORES Y EX SERVIDORES DEL SENA A NIVEL NACIONAL	171.445	175.300	183.745	4,80%
PRESUPUESTO DE INVERSIÓN		3.560.619	3.776.165	3.955.025	4,70%

ANEXOS

Alineación de lineamientos 2022 con Planes y Políticas Institucionales y gubernamentales

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		MIPG	PLANES DECRETO 612	PROCESOS MISIONALES ALINEADOS EN LINEAMIENTOS
PACTO	ESTRATEGIA	PERSPECTIVA	OBJETIVO	POLÍTICAS		
I. Pacto Por La Legalidad: Seguridad Efectiva y Justicia Transparente Para Que Todos Vivamos Con Libertad y En Democracia	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.4. Gestión De Certificación De Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
I. Pacto Por La Legalidad: Seguridad Efectiva y Justicia Transparente Para Que Todos Vivamos Con Libertad y En Democracia	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo
II. Pacto Por El Emprendimiento, La Formalización y La Productividad Economía Dinámica, Incluyente y Sostenible Que Potencie Todos Nuestros Talentos	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.3. Gestión De Instancias De Concertación y Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
II. Pacto Por El Emprendimiento, La Formalización y La Productividad Economía Dinámica, Incluyente y Sostenible Que Potencie Todos Nuestros Talentos	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP2. Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo
II. Pacto Por El Emprendimiento, La Formalización y La Productividad Economía Dinámica, Incluyente y Sostenible Que Potencie Todos Nuestros Talentos	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.1. Gestión De Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad / Dirección De Empleo y Trabajo
II. Pacto Por El Emprendimiento, La Formalización y La Productividad Economía Dinámica, Incluyente y Sostenible Que Potencie Todos Nuestros Talentos	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.1. Gestión De Empleo, Análisis Ocupacional Y Empleabilidad / Dirección De Empleo Y Trabajo
II. Pacto Por El Emprendimiento, La Formalización y La Productividad Economía Dinámica, Incluyente y Sostenible Que Potencie Todos Nuestros Talentos	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo
III. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	DI3. Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales	Talento humano	Plan estratégico de talento humano	3.3. Gestión De Instancias De Concertación y Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
III. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.3. Gestión De Instancias De Concertación y Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
III. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM2. Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.7. Gestión de Formación Profesional Integral / Dirección De Formación Profesional
III. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y	Procesos Misionales (PM)	PM2. Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo



	básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.					
iii. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM2. Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.4. Gestión De Certificación De Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
iii. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM2. Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.6. Gestión De La Innovación y La Competitividad / Dirección De Formación Profesional
iii. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM2. Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.7. Gestión de Formación Profesional Integral / Dirección De Formación Profesional
iii. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Valor Público (VP)	VP4. Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente desde el SENA a la construcción e implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.3. Gestión De Instancias De Concertación y Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
iii. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Valor Público (VP)	VP4. Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente desde el SENA a la construcción e implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.7. Gestión de Formación Profesional Integral / Dirección De Formación Profesional
iii. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP1. Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.1. Gestión De Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad / Dirección De Empleo y Trabajo
iii. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad y Conectada A Mercados	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo
iii. Pacto Por La Equidad: Política Social Moderna Centrada En La Familia, Eficiente, De Calidad Y Conectada A Mercados	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM2. Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.6. Gestión De La Innovación y La Competitividad / Dirección De Formación Profesional
V. Pacto Por La Ciencia, La Tecnología y La Innovación: Un Sistema Para Construir El Conocimiento De La Colombia Del Futuro	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM4. Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.6. Gestión De La Innovación y La Competitividad / Dirección De Formación Profesional
Vii. Pacto Por La Transformación Digital De Colombia: Gobierno, Empresas y Hogares Conectados Con La Era Del Conocimiento	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	DI3. Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales	Gobierno digital	Plan estratégico y de tecnologías de la información y comunicaciones PETI	1.3. Gestión de Tecnologías de la Información / Oficina De Sistemas
Vii. Pacto Por La Transformación Digital De Colombia: Gobierno, Empresas y Hogares Conectados Con La Era Del Conocimiento	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	DI3. Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales	Gobierno digital	Plan estratégico y de tecnologías de la información y comunicaciones PETI	3.7. Gestión de Formación Profesional Integral / Dirección De Formación Profesional
xi. Pacto Por La Construcción De Paz: Cultura De La Legalidad, Convivencia, Estabilización y Víctimas	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo
xii. Pacto Por La Equidad De Oportunidades Para Grupos Étnicos:	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo



Indígenas, Negros, Afrocolombianos, Raizales, Palenqueros y Rrom						
Xiii. Pacto Por La Inclusión De Todas Las Personas Con Discapacidad	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.1. Gestión De Empleo, Análisis Ocupacional Y Empleabilidad / Dirección De Empleo Y Trabajo
Xiii. Pacto Por La Inclusión De Todas Las Personas Con Discapacidad	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo
Xiii. Pacto Por La Inclusión De Todas Las Personas Con Discapacidad	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo
XIV. Pacto de equidad para Las mujeres	Promover la generación de empleo a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.	Valor Público (VP)	VP3. Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.2. Gestión De Emprendimiento y Empresarismo / Dirección de Empleo y Trabajo
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	D11. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA	Gobierno digital	Plan estratégico y de tecnologías de la información y comunicaciones PETI	1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	D11. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA	Integridad	Plan estratégico de talento humano	1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	D11. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA	Talento humano	Plan estratégico de talento humano	1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	D12. Consolidar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva	Talento humano	Plan estratégico de talento humano	1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	D14. Potenciar el uso de las TIC para soportar la estrategia institucional	Gobierno digital	Plan estratégico y de tecnologías de la información y comunicaciones PETI	1.3. Gestión de Tecnologías de la Información / Oficina De Sistemas
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	D15. Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la entidad	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	1.1. Direccionamiento Estratégico / Dirección De Planeación y Direccionamiento Corporativo
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Desarrollo Institucional (DI)	D15. Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la entidad	Gestión de la Información Estadística	N/A	1.1. Direccionamiento Estratégico / Dirección De Planeación y Direccionamiento Corporativo
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Procesos Misionales (PM)	PM2. Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país	Talento humano	Plan estratégico de talento humano	3.7. Gestión de Formación Profesional Integral / Dirección De Formación Profesional
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Recursos (R)	R1. Optimizar el uso de los recursos institucionales	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Recursos (R)	R1. Optimizar el uso de los recursos institucionales	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Plan anual de adquisiciones	1.1. Direccionamiento Estratégico / Dirección De Planeación y Direccionamiento Corporativo
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Implementar planes de mejoramiento para cerrar de manera escalonada y de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad, las brechas identificadas en el resultado del FURAG de cada vigencia	Recursos (R)	R1. Optimizar el uso de los recursos institucionales	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Plan anual de adquisiciones	1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y	Desarrollo Institucional (DI)	D11. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA	Talento humano	Plan estratégico de talento humano	1.2. Gestión Del Talento Humano / Secretaría General



	básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.					
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.3. Gestión De Instancias De Concertación y Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.4. Gestión De Certificación De Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.	Procesos Misionales (PM)	PM1. Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	N/A	3.5. Gestión De La Innovación y La Competitividad / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo
Xv. Pacto Por Una Gestión Pública Efectiva	NA	Desarrollo Institucional (DI)	D11. Promover el desarrollo integral del talento humano SENA	Talento humano	Plan estratégico de talento humano	3.7. Gestión de Formación Profesional Integral / Dirección De Formación Profesional